

## **INFORME-PROPUESTA DE SECRETARÍA**

En relación con el expediente relativo al Convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Arriate, negociado entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación Local, emito el siguiente informe-propuesta de resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, con base a los siguientes,

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** Con fecha 23-02-2011, se solicitó la constitución de la Mesa de Negociación del Acuerdo aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Arriate.

**SEGUNDO.** Con fecha 25-02-2011, se convocó a la sesión de la Mesa de Negociación a los representantes de los trabajadores y del Ayuntamiento.

**TERCERO.** Por Providencia de Alcaldía de fecha 01-03-2011, se solicitó informe de Secretaría sobre la Legislación aplicable y el procedimiento a seguir que fue emitido en fecha 01-03-2011.

**CUARTO.** Con fecha 02-03-2011, se emitió informe de Intervención dado que el Acuerdo tiene repercusiones económicas.

### **LEGISLACIÓN APLICABLE**

— Los artículos 31 y siguientes y disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

— El capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— Los artículos 4, 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Visto cuanto antecede, se considera que el expediente ha seguido la tramitación establecida en la Legislación aplicable procediendo su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el que suscribe eleva la siguiente propuesta de resolución,

#### **INFORME-PROPUESTA DE RESOLUCIÓN**

**PRIMERO.** Aprobar el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 25-02-2011, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Arriate y cuyo contenido literal es el siguiente:

### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARRIATE (MALAGA)**

#### **CAPITULO I CONDICIONES GENERALES**

##### **ARTICULO 1.- AMBITO PERSONAL DE APLICACION.**

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Arriate.

##### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.**

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y con efectos retroactivos desde el 01/01/2011, finalizando su vigencia el día 31/12/2014, sin perjuicio de su eventual prórroga y de la aplicación de la revisión salarial que pudiera acordarse por ambas partes.

### **ARTICULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO Y PRÓRROGAS.**

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de octubre de 2014 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Una vez denunciado, y hasta tanto no entre en vigor un Convenio que lo sustituya, será de aplicación 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 de 2015, 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.

### **ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.**

#### **4.1.- Composición y Constitución.**

Estará integrada por el mismo número de miembros de la Corporación y representantes de los trabajadores electos. A sus reuniones podrán asistir los delegados de las secciones 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 una vez al trimestre o 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 lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

### **ARTÍCULO 5.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- 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.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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 Arriate.

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) y para las Guarderías, conserjes de los colegios y personal de centros docentes, que será el día que determine el calendario escolar oficial.

Además, el personal disfrutará de 5 días laborales de permiso en Navidad.

Aquel trabajador que por necesidades del servicio no disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

## **ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.**

### **7.1- Jornada Laboral.**

La jornada laboral básica será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Se podrá establecer jornada superior para aquellos puestos y servicios que así lo tengan determinado en la catalogación de puestos y lo tengan incluido como factor económico en su complemento específico.

Durante el periodo estival (1 de junio al 30 de septiembre) y Navidad (24 de diciembre a 6 de enero) la jornada será de 8 a 14 horas y durante semana santa la jornada será de 8 a 13 horas.

### **7.2- Jornada Reducida.**

En caso de ser preciso atender el cuidado por enfermedad grave de un familiar del primer grado de consanguinidad o afinidad (padre/madre, hijo/a, suegro/a, yerno/nuera), el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción horaria de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, durante un mes sin merma de sus retribuciones. Dicha reducción podrá ser acumulada a interés del trabajador para una mejor atención del familiar y la conciliación de la vida familiar. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante se prorrateará entre ellos. Este permiso no podrá sobrepasar el plazo máximo de un mes.

Tendrá derecho a la disminución de la jornada en 1 hora el trabajador/a que cumpla 55 años de edad, con el percibo del 100% de sus retribuciones. Esta disminución de jornada no se aplicará al personal contratado a jornada reducida.

La anterior disminución de jornada podrán disfrutarse al inicio o a la terminación de la jornada a elección del trabajador, debiéndose notificar esta circunstancia. Solo podrá denegarse el turno elegido por razones motivadas fundadas en perturbaciones del servicio.

Tendrá derecho 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, salvo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación de no reducir las mismas en casos excepcionales y objetivamente justificados; y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

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

e) En caso de que al minusválido le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior de 65% y dependa directamente del trabajador, este tendrá derecho a la reducción de una hora de su jornada laboral.

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

Tendrán derecho a la reducción de una hora diaria en la jornada aquellos colectivos previamente determinados por la Comisión de Vigilancia y Seguimiento que, por sus funciones, deban atender servicios fuera de los horarios normales de prestación de los servicios. En el caso de que la prestación de servicios fuera de la jornada habitual sobrepase el número de horas compensadas con esta medida, se devengará, por la diferencia, el derecho a la retribución de horas extraordinarias, sin perjuicio de la opción a que da derecho el artículo 48 del presente Convenio. La Comisión de Vigilancia y Seguimiento establecerá el método de control de estos servicios extraordinarios.

Esta reducción, será compatible con el percibo de las cantidades destinadas a guardia que se establecen en este convenio.

### 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 serán retribuidos en el complemento específico.

Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual del puesto, se compensarán con el doble de horas que

las trabajadas, tanto si se elige el descanso, como la retribución en horas extraordinarias.

#### 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. 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.

Aquellos trabajadores cuyo trabajo suponga la utilización de ordenadores, tendrán derecho a un descanso de 10 minutos por cada hora de trabajo, sin que este descanso sea objeto de ningún de acumulación.

#### 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. En el caso de no disfrutarlo en estos días, incluidos los festivos del calendario laboral, se compensará en razón del cuadrante de jornada si lo hubiera, computándose los domingos y festivos con descansos de 2 días por cada uno.

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, quedando sin efecto lo dispuesto en el párrafo anterior.

#### 7.7- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con la 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 un mes. 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.

Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de nueve años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de éste, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### 7.8.- Merma de capacidad física.

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.

#### 7.9- Guardias

Se consideran como tal aquellos períodos de tiempo externos a la jornada laboral en que el trabajador deberá estar localizable y disponible para cualquier eventualidad de importancia. Estas guardias serán retribuidas a razón de 200 € por mes y para cada uno de los servicios (fontanería, policía local, limpieza viaria, etc.) que se presten por el Ayuntamiento.

Para el abono de estas cantidades, los responsables de cada servicio, deberán comunicar los empleados/as a quienes corresponden estas cantidades.

## **ARTÍCULO 8.- VACACIONES**

#### 8.1- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en los meses indicados el trabajador tendrá derecho a 30 días laborables de vacaciones. El descanso semanal no computa para las vacaciones.

En los casos de matrimonios de empleados municipales, si uno de los cónyuges se ve obligado a disfrutar las vacaciones fuera de los cuatro meses



citados, el otro cónyuge tendrá derecho también a los mismos días siempre que los tome en esa época.

Los períodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serían 31 días a los 15 años, 32 días a los 20 años de servicios, 33 a los 25 y 34 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los representantes de los trabajadores, y con antelación al 30 de Abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y de la compañera/o y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 14 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de Junio a Septiembre

En casos excepcionales el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas.

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 y de Navidad, 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. La presentación del parte de alta será el único trámite exigible.

### 8.3- Puentes

Los días festivos que caigan en martes o jueves, se consideran puentes y se disfrutarán de forma alterna (50 % de la plantilla), por la totalidad de los trabajadores/as, previo sorteo en función de los respectivos servicios que presta el Ayuntamiento.

### 8.4- 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.

### 8.5.- Acumulación

Se reconoce el derecho de los empleados y empleadas a la acumulación del período de vacaciones al permiso de maternidad, paternidad, y lactancia dentro del año natural en que se produzca, con un máximo de dos meses.

## **ARTÍCULO 9.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

**9.1 Por fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave** del cónyuge, padre/madre, abuelo, hijo, nieto, hermano, suegro, cuñado y yerno/nuera se concederá permiso de cinco días hábiles si el suceso es en la misma localidad o siete días si es fuera de ésta, que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, y siempre que existieren hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria, el permiso referido en el párrafo anterior será de 15 días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles si el suceso es en la misma localidad y seis si es fuera de la localidad.

### **9.2. Traslado de domicilio sin cambio de residencia.**

Un día. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio.

### **9.3.- Permisos sindicales**

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con la legislación vigente.

### **9.4.- Exámenes finales.**

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en caso de duda o de que no exista conformidad se consultará a la Unidad de Personal.

9.5. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de funcionarias embarazadas.

Se observarán los mismos requisitos que en el apartado anterior.

#### **9.6.- Cuidado de hijo menor de 16 meses.**

Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora.

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación, según el acuerdo que se anexa al presente convenio.

9.7. Por el 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 tres horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución de sus retribuciones que correspondan. En el caso de ejercitar este último derecho, la ausencia del trabajo solo podrá estar referida a dos horas en lugar de a tres.

9.8. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones, incrementadas éstas en un 15%. No se producirá disminución de retribuciones en el caso de que la reducción de jornada no sobrepase el tercio de la jornada.

El mismo derecho tendrá el funcionario/a que precise encargarse del cuidado directo de un familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

#### 9.9. **Deber inexcusable de carácter público.**

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Unidad de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

#### 9.10- **Fecundación asistida.**

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

9.11 **Por enfermedad infecto-contagiosa** de hijos o hijas menores de 14 años, 3 días.

#### 9.12.- **Asuntos particulares**

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. A partir del sexto trienio se aumentarán en dos días de asuntos propios más, y a partir del octavo trienio se podrá disfrutar de un día de asunto propio por trienio cumplido.

En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

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 siete días de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con siete días de antelación y con el conforme del jefe del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse durante el mes de enero 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.

9.13.- Se concederá un día de permiso **por matrimonio de hijo**, padres o hermanos, si es en día laborable y si la boda se celebra fuera del lugar de residencia, dos días.

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

9.15.- Se concederán tres días de permiso por sometimiento del trabajador o trabajadora a una **operación o técnicas de esterilización y planificación familiar.**

9.16.- **Quienes presten servicios los días 24 y 31** de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

**9.17. Permiso de paternidad.** Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, 15 días de permiso.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción o acogimiento.

#### **9.18.- Parto, adopción o acogimiento**

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, contadas a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de una semana más por cada hijo menor de seis años que ya tenga.

En el caso de nacimiento prematuro o/y en aquellos que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, este permiso se ampliará en tanto días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese periodo las retribuciones básicas, pudiéndose iniciar este permiso cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa por la que se constituya la adopción o acogimiento.

**9.19.-** La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada, debiendo éstos preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

## **9.20. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.**

Las faltas de asistencia de las mujeres 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 de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución si ésta sobrepasa el tercio de su jornada, 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.

## **9.21. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:**

El empleado/a tendrá derecho a dos semanas de ausencia de su puesto de trabajo y a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla a partir de estas dos semanas, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

En el caso de que no sea necesario el cuidado directo por el empleado o empleada, se tendrá derecho a una reducción de la jornada en dos horas diarias con el percibo total de sus retribuciones.

## **ARTÍCULO 10.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.**

Por asuntos propios.

Se concederán sin retribución alguna hasta 1 mes por cada 2 años trabajados, reservándose el puesto de trabajo y computándose el tiempo transcurrido a efecto de antigüedad.

Estos permisos se solicitarán con un mes de antelación.

## **ARTICULO 11. - SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

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 en la legislación vigente.

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 contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que de 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.

## **ARTICULO 12. - EXCEDENCIAS**

### **1.- Excedencia voluntaria.-**

A) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto D del presente artículo.

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

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante uno año en la Administración. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año. Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo.

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.

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.

#### 2.- Excedencia forzosa.

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

### **ARTICULO 13. - FORMACIÓN**

1- Los trabajadores tienen derecho a la formación continua, que actualice y perfeccione sus conocimientos para mejorar el funcionamiento del servicio público. Por ello el Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, congresos y jornadas que se organicen dentro de los planes de formación continua de las distintas administraciones y sindicatos, otorgando los permisos necesarios.

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.

#### 2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE, lo comunicarán a la Unidad de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

### **CAPITULO III**

### **SELECCIÓN, INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA Y PROVISIÓN DE PUESTOS**

#### **ARTÍCULO 14.- BOLSA DE TRABAJO.**

La Corporación se compromete antes de la finalización de cada año natural a elaborar, de acuerdo con la C.V.I., las normas y bases que regirán la



bolsa de trabajo para las distintas categorías y puestos de trabajo del Ayuntamiento.

En cualquier caso, las contrataciones se harán a través de los Servicios Públicos de Empleo.

#### **ARTÍCULO 15.- PROMOCION INTERNA Y CRUZADA.**

1.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, en función del organigrama o relación de puestos de trabajo que exista en la Corporación, 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.

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.

3.- En el plazo de dos meses a partir del momento en el 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. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno. Esta amortización deberá ser negociada con la representación sindical.

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.- PERSONAL LABORAL FIJO Y CONTRATADO DE NUEVO INGRESO.**

a) La selección de personal funcionario, laboral fijo y contratado de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente 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.

b) 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 y lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, reservándose al menos un cinco por ciento de las plazas para ellas.

c) 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.

d) Formarán parte de los órganos de selección dos vocales, con voz y voto, elegidos por la representación sindical, respetando en todo caso, el principio de especialización. Actuará como Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

e) 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.

f) Cuando se elija el sistema de concurso, se puntuarán las titulaciones académicas al 50% y la experiencia al 50%.

g) Cuando se elija el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso se puntuará de la misma forma que el concurso: 50% titulaciones académicas, 50% experiencia. En el concurso-oposición, la fase de concurso se valorará con un máximo de un 45% y la fase de oposición con un 55%.

h) Las pruebas y baremos de cada convocatoria serán negociadas con los representantes de los trabajadores/as.

## **ARTICULO 17.- TRIBUNALES.**

En todos ellos formarán parte dos miembros designados por los representantes de los trabajadores. Podrán además, asistir los representantes de los trabajadores, con voz y sin voto.

## **ARTICULO 18.- 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 e 2005) el personal eventual 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.

## **ARTICULO 19.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. 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.

## **ARTICULO 20.- 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.

## **ARTICULO 21.- CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCION PROFESIONAL.**

1- Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

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.

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.

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.

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

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

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, estando a las modificaciones que se produzcan en la administración general del estado:

CATEGORIA GRUPO	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
A1	20	30
A2	20	30

B	16	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

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.

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.

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.

## **ARTICULO 22.- 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 Organo 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**

**ARTICULO 23.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.**

Este artículo será de aplicación al funcionario, personal fijo o al contratado que haya superado 1 año de contrato (o cuyo contrato tenga una duración superior a un año) con expresa inclusión del personal que presta el servicio en la Guardería Municipal, en otros supuestos decidirá la C.V.I. Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD o ADOPCION HASTA 14 AÑOS .....	300 €
NUPCIALIDAD.....	200 €
PREESCOLAR, por hijo y curso escolar (3 a 6 años) .....	80 €
PRIMARIA., por hijo y curso escolar.....	100 €
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..	60 €
GUARDERIAS, al mes por hijo (0 a 3 años), hasta límite legal para acceder a Preescolar.....	40 €
PRUEBA DE ACCESO UNIVERSIDAD. Importe de la matrícula total, con un límite de tres matrículas.	
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.- Los gastos de matriculación de cada asignatura que se apruebe siempre que no se cuente con otra ayuda o beca y con un límite de tres matrículas en la misma asignatura.	
GASTOS DE LIBROS Y MATERIAL. 100 € por cada NUEVO CURSO académico. Si se cursan estudios universitario fuera de Málaga, por no existir la carrera o por falta de plaza, acreditado con certificado oficial, además, una bolsa de ayuda al estudio, POR CURSO, de 100 € siempre que no se cuente con otra ayuda o beca.	
TITULOS IMPARTIDOS POR LA UNIVERSIDAD (Masters, De expertos, Especialistas, ETC): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada.	

Otras ayudas sociales anuales:

AYUDAS PROTESICAS Y ODONTOLOGICAS	25 €
GAFAS COMPLETAS.....	40 €
GAFAS BIFOCALES .....	60 €
MONTURAS DE GAFAS.....	20 €
RENOVACION DE CRISTALES (2).....	15 €
RENOVACION DE CRISTALES (1) .....	10 €
LENTILLAS .....	30 €
EMPASTES, LIMPIEZA, RADIGRAFIAS, EXTRACCIONES O FACTURA MENOR HASTA .....	100 €

Cualquier otra intervención odontológica que no cubra la seguridad social, (aparatos dentales completos, aparato dental parcial, piezas dentales,

pulpotomía, ortodoncias, etc.) el 60% de la factura hasta un máximo de 1.200,00 euros durante la vigencia del presente convenio.

PLANTILLAS	20 €
ORTOPEDICAS.....	
CALZADO ORTOPEDICO .....	25 €
CALZADO Y PLANTILLA .....	35 €
VEHICULO PARA INVALIDOS.....	300 €
AUDIFONOS y otros aparatos de fonación .....	300 €

Intervenciones oculares del trabajador que no cubra la Seguridad Social: el 50% de la factura, con un máximo de 600 €

El Ayuntamiento arbitrará la fórmula adecuada para el debido control de las facturas, que el trabajador presentará por registro de entrada.

Estas ayudas para la enseñanza, prótesis, etc., se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora, cónyuge, pareja, descendientes o ascendientes, siempre que los mismos tengan la consideración de beneficiarios de la Asistencia Sanitaria (lo que se acreditará con fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social), o aunque no figuren en ella estén a su cargo por razones de estudio, desempleo, minusvalía, etc., lo que se deberá acreditar de la forma que se estime más fehaciente.

#### **ARTICULO 24.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

El Ayuntamiento dotará un fondo de 9.000,00 euros revisables anualmente. Los reintegros que se vayan efectuando de anticipos ya concedidos aumentarán dicha dotación en igual importe a los mismos.

Los importes que se concederán tendrán un máximo de 2.000,00 €, y se devolverán en un plazo máximo de 24 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo éste fijado por la Comisión a que se refiere este artículo. No se podrá otorgar anticipo reintegrable nuevo hasta la liquidación del anterior.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiarán por la unidad o servicio de personal la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía. A título orientativo, se cita a continuación un orden de prioridades:

1. 1. Enfermedad grave u operación quirúrgica.
2. 2. Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
3. 3. Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).
4. 4. Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual o relacionados con la vivienda habitual (reformas, impuestos, etc).
5. 5. Para la conciliación de la vida familiar.
6. 6. Riguroso orden de entrada.

La Comisión garantizará que los anticipos se destinen a satisfacer las necesidades económicas más perentorias, pudiendo alterar a tal fin el orden expuesto.

#### **ARTICULO 25.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.**

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/ra 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.

#### **ARTICULO 26.- SEGURO DE VIDA.**

La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio aprobará la concertación de un seguro de vida, con un capital de 24.000,00 €.

#### **ARTICULO 27.- 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, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

#### **ARTICULO 28.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.**

El Ayuntamiento se compromete a suscribir 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.

#### **ARTICULO 29.- 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, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

### **ARTICULO 30.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.**

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, 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. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

### **ARTICULO 31.- PREMIO DE JUBILACION O INVALIDEZ PERMANENTE.**

El trabajador que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento de Arriate y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de una indemnización por importe de 30.000 euros. Para ello, será necesario un periodo mínimo de trabajo continuado de al menos 10 años.

A los solos efectos de que este premio pueda ser percibido por la viuda, hijos menores o hijos mayores incapacitados a cargo del causante, se considerará devengado este premio en el momento en el que al trabajador le queden 10 años para acceder a la jubilación forzosa. Tendrán derecho al percibo de este premio, la viuda en todo caso, y los hijos menores o mayores incapacitados que debieran estar a cargo del causante en el momento de la jubilación forzosa.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Arriate se compromete a crear una cuenta depósito o fondo en la que deberá ingresar el primer año de vigencia de este acuerdo la cantidad de 6.000 euros. Esta cantidad será consignada en el Presupuesto general e irá incrementándose anualmente en un 5%.

### **ARTICULO 32.- TRAMITACION POR DERECHO DE JUBILACION.**

El Ayuntamiento adelantará la cantidad del salario mensual 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.

### **ARTICULO 33.- PREMIO A LA PERMANENCIA.**

El Ayuntamiento premiará tres mil euros al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 25 años y 35 años de antigüedad, en la Administración Local, abonándose estas cantidades a los empleados de forma retroactiva.

Si el trabajador o trabajadora fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, éste será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente. Asimismo, si finalizara su relación laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

### **ARTICULO 34.- 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.

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.

En ningún caso se podrá despedir a un trabajador/a con motivo de estar en situación de incapacidad laboral temporal.

## **CAPITULO V SALUD LABORAL**

### **ARTICULO 35.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Esta materia se regirá por la legislación vigente en cada momento.

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 1 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 Excmo. Ayuntamiento de Arriate, pudiendo no coincidir con cargo electo. 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 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 perjudiciales o tóxicos, 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 acordado, 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.

## **ARTICULO 36.- RECONOCIMIENTO MEDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD.**

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado debe 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.

#### **ARTICULO 37.- 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.**

#### **ARTICULO 38.- COMPETENCIAS SINDICALES.**

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras los delegados de personal tendrán 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.

c) Disponer cada uno de sus miembros de 21 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:

Las Secciones sindicales legalmente constituidas y registradas en este Ayuntamiento, podrán acumular y distribuir las horas sindicales de los distintos Delegados de Personal y Delegados Sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y comunicando al Ayuntamiento la distribución del cómputo de horas que le corresponden.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas empleadas en periodos de negociación.

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 representantes de los trabajadores 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 los delegados sindicales y de prevención los medios necesarios para poder desarrollar actividades sindicales.

g) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales.

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

### **ARTICULO 39.- OBLIGACIONES SINDICALES.**

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.

### **ARTICULO 40.- ASAMBLEAS.**

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por los delegados de personal, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas,.

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.

### **ARTICULO 41.- SECCIONES SINDICALES.**

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

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas podrán nombrar, un delegado/a sindical. Estos dispondrán cada uno de 21 horas sindicales mensuales.

Son funciones de las Secciones Sindicales y sus representantes recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.

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, con la obligación legal de la corporación de realizar los ingresos mensuales de dichos descuentos a la cuenta bancaria facilitada por cada sindicato.

Las Secciones Sindicales dispondrán de 3 horas mensuales para reuniones de sus afiliados 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**

#### **ARTICULO 42.- SANCIONES, FALTAS y PROCEDIMIENTO.**

1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado). Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2.- 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.

3.- 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.

#### **ARTICULO 43.- 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.

### **CAPITULO VIII CONDICIONES ECONOMICAS.**

#### **ARTÍCULO 44.- RETRIBUCIONES. REVISIÓN SALARIAL.**

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.

Y serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Subida anual de las retribuciones: Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida general y previsión del IPC y las demás medidas legisladas.

#### **ARTÍCULO 45.- 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, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el



personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

#### GRUPOS DE CLASIFICACION

GRUPO A1  
GRUPO A2  
GRUPO B  
GRUPO C1  
GRUPO C2  
GRUPO E

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 de funcionarios al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.

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

#### **ARTÍCULO 46.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

Las del personal laboral tendrán la misma estructura que las aplicadas al personal funcionario y serán:

a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

#### **ARTÍCULO 47.- INDEMNIZACIONES.**

1.- Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes, pernoctar en lugares distintos a su trabajo

habitual, o realizar sus comidas principales, percibirán las cantidades que les corresponda en concepto de desplazamiento, alojamiento y manutención previa petición a la Corporación.

2.- La C.V.I. en cada caso propondrá a la Corporación el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares que hayan sido utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, sin perjuicio del derecho a percibir la cantidad de 0,30€ por Km en concepto de gastos de locomoción por la utilización del vehículo particular.

3.- 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.....50 €

Juzgados de la Provincia..... 70 €

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

#### **ARTICULO 48.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Los excesos de jornada con carácter periódico están 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 sustituir el 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 se compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos.

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.

El valor de la hora extra normal es de 20 €. En festivo o nocturno 23 € y si son festivos y nocturnos 26 €.

### **CAPITULO IX. MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS**

#### **ARTICULO 49.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.**

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.

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

2. 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

3. 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 ADICIONAL PRIMERA**

Se establecerá un tope del 20% de contrataciones laborales temporales. En caso de que las contrataciones eventuales superaran un año, se incluirá en la Oferta de Empleo Público para su provisión en propiedad y los contratados no superarán en ningún caso los dos años en esa situación.

### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

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 TERCERA**

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado y que tenga una relación permanente con el Ayuntamiento podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

#### **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA**

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. La primera revisión tendrá lugar a partir de 1 de enero de 2012.

Antes de la aprobación del presupuesto municipal anual, se reunirá la C.V.I. para resolver sobre las solicitudes y o reclamaciones a la R.P.T y la V.P.T.

#### **DISPOSICION ADICIONAL QUINTA**

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

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEXTA**

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad 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 SEPTIMA**

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.**

Las partes acuerdan iniciar un proceso de funcionarización del personal laboral fijo del ámbito de este convenio previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.-**

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 que sean más beneficiosas para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

## **DISPOSICION ADICIONAL DECIMA.**

A los trabajadores afectados por este convenio le será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA**

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.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA**

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a programas y/o subvenciones se regirán por las normas específicas de cada programa o subvención.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA**

Todas las normas que se contienen en el presente convenio y que tengan carácter económico quedará supeditadas a la previa existencia de consignación presupuestaria suficiente y a la adecuación del correspondiente plan de tesorería, y ello con independencia de reconocimiento del derecho.

### **DISPOSICION FINAL**

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte a los empleados públicos.

## **ANEXO I**

### **ACUERDO SOBRE EL PERMISO DE LACTANCIA**

#### **I.- ALCANCE.**

El alcance del presente Acuerdo es el de regular los mecanismos que deben regir el disfrute del permiso de lactancia, que regula el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo la acumulación de la hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, convirtiéndola en el número de días equivalentes de permiso retribuido.

#### **II.- ÁMBITO.**

El permiso por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero sólo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. Debe incluirse dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

#### **III.- PROPÓSITO.**

Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el/la hijo/a cumplan nueve meses.

#### **IV.- FINALIDAD**

Con este Acuerdo se pretende satisfacer una demanda del Personal de este Ayuntamiento, basado en el conocimiento de una sentencia de la Audiencia Nacional de 29/03/2004 relacionada con el permiso de lactancia, en la cual se afirma que en la actualidad el permiso de lactancia hay que concebirlo “como un mecanismo legal que capacita al hijo/a a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde el nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia”,

por tanto se trata de una regulación más beneficiosa que la que viene recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

V.- PROCEDIMIENTO. Referido a un permiso de una hora hasta q cumpla los 9 meses

a) a) Corresponderá a el/la trabajador/a la elección del sistema de disfrute del periodo de lactancia. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de comienzo de disfrute.

b) b) El permiso se podrá disfrutar de cualquiera de las siguientes maneras:

- A razón de una hora de reducción de jornada hasta que el hijo/a cumpla nueve meses, según contempla el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuatro semanas de permiso retribuido **consecutivas** a la reincorporación de la madre a su puesto de trabajo tras el permiso por maternidad, o vacaciones disfrutadas a continuación de producirse el alta.

- Dos semanas de permiso retribuido **consecutivas** y diez semanas **consecutivas** de hora de ausencia del trabajo por lactancia, pudiéndose alternar el orden de disfrute de los permisos.

c) c) Estos permisos se verán reducidos en la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto.