

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACION Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

SEGUNDO.- Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponerla publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 20 de octubre de 2003.-El Delegado Provincial,

fdo.: Angel Gallego Morales.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACION Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente convenio tiene por objeto la regulación de las relaciones entre el IMFE del Ayuntamiento de Granada y las trabajadoras a su servicio. Quedan expresamente excluidos las alumnas trabajadoras de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo, y otros programas formativos.

Artículo 2. Ámbito Temporal

1. El siguiente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración de un año. No obstante, los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde 1 de enero de 2003.



2. Las condiciones establecidas en este convenio se considerarán mínimas, y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma más favorable al personal del IMFE-Ayuntamiento de Granada se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

3. Denuncia, prórroga y revisión:

- Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio colectivo, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del convenio o de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

- En el primer mes de cada año natural, se aplicará la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación, o con arreglo a lo establecido para los programas y/o proyectos financiados por las Administraciones y/o Instituciones competentes.

- De no producirse la denuncia en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales naturales completos, aplicándosele lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 3. Comisión Mixta Paritaria

1.- Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento del presente convenio, integrada por tres miembros designados/as por el Consejo del Instituto y tres representantes sindicales, correspondiendo la presidencia a la Vicepresidencia del Instituto.

A instancia de la Comisión Mixta se crearán las Comisiones Técnicas necesarias para el estudio y el examen de los asuntos a resolver por la referida Comisión. Estas Comisiones Técnicas se constituirán por acuerdo de la Comisión Mixta que decidirá sobre su carácter, permanente u ocasional, y su composición será mixta.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del texto del convenio en todos sus aspectos y en su aplicación práctica.

b) Resolución vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio, acuerdos existentes con la Corporación, y los acuerdos que se suscriban en el futuro.

Lo anterior se hará sin perjuicio de la obligada aprobación de los Órganos del I.M.F.E. y/o Ayuntamiento de Granada en su caso.



- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo e individual en materia laboral que se sometan a su consideración.
- d) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- e) Revisión puntual del convenio y revisión anual de los aspectos económicos.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto o cualquiera otras que en, su caso puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.
- g) Estudio y dictamen preceptivo de las propuestas de revisión puntual de la Relación de Puestos de Trabajo, en el segundo y cuarto trimestre del año, ya se hayan promovido o presentado por el propio Instituto o por los propios interesados a través de los órganos de representación sindical del I.M.F.E.

2. El régimen de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria será:

- a) Se reunirá cuando los solicite alguna de las partes (IMFE o representantes sindicales). En cualquier caso, las reuniones tendrán con carácter ordinario una periodicidad mínima trimestral, debiéndose levantar Acta de las mismas. Los acuerdos adoptados se harán públicos a través del tablón de anuncios del Instituto y los de los diversos centros de trabajo, y su coste económico será con cargo al presupuesto del I.M.F.E.
- b) Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes contados a partir de la publicación del B.O.P. del presente convenio, quedando sujeta además, a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Representación Sindical, y demás disposiciones vigentes sobre la materia.
- c) La Comisión quedará constituida, en primera convocatoria, con la mitad más uno de sus miembros; y en segunda convocatoria con un tercio de los mismos, siendo esta segunda convocatoria siempre, media hora más tarde que la primera.
- d) La Comisión propondrá el nombramiento de una Secretaria al órgano competente, que será designada entre las representantes de las trabajadoras, y que tendrá como funciones la convocatoria de las sesiones por el orden del Presidente/a y levantar acta de lo tratado en las sesiones.
- e) Las convocatorias ordinarias de la Comisión se harán con 72 horas laborables de antelación como mínimo, debiendo celebrarse en un plazo máximo de 5 días desde que se promueva la petición y las extraordinarias con 24 horas laborables. La convocatoria se realizará por propia iniciativa de la Presidencia a instancia de los demás miembros a que se refiere el párrafo a) de este artículo, siendo individual y por escrito para cada miembro de la Comisión y debiendo contener el



orden del Día a tratar. Poniéndose a disposición de las y miembros de la Comisión la documentación correspondiente para su estudio.

f) Ninguna interpretación, resolución o acuerdo adoptado por la CMP, podrá reducir ningún derecho de los acordados en el presente convenio.

g) Las Comisiones Técnicas de apoyo podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores.

h) La adopción de acuerdos e interpretaciones por la Comisión Mixta paritaria será por unanimidad. En aquellos casos que no exista consenso, se requerirá la mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 4. Firma

El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Consejo del IMFE después de la firma. El convenio será depositado en el Registro de la Delegación Provincial de Trabajo y publicado en el B.O.P.

Capítulo II. Jornada, Vacaciones, Licencias y Permisos

Artículo 5. Jornada Laboral

La jornada laboral del personal al servicio del IMFE será de treinta y cinco horas semanales.

La jornada de trabajo ordinaria será de 7 horas, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes. Excepcionalmente para la ejecución de programas concretos se podrá realizar en horario de tarde, siempre y cuando así se estipule en los contratos de trabajo.

No obstante, se podrán implantar horarios flexibles en función de necesidades relacionadas con la conciliación de la vida familiar a petición del trabajador.

En este sentido podrán pactarse horarios diferentes respetando los siguientes parámetros:

- a) Se asegurara el horario matinal de atención al público (9 a 14 horas).
- b) Supondrán una planificación por períodos mínimos de tres meses.
- c) El cumplimiento del resto de horas se realizara semanalmente en horario de tarde.
- d) Si la propuesta de flexibilización horaria es a instancia del servicio, llevara el VºBº de la CMP También se producirán excepciones en aquellos programas cuyo

horario venga establecido por su propia normativa reguladora.

En las salidas profesionales, fuera de Granada, del personal del I.M.F.E. - Ayuntamiento de Granada, requeridas por el funcionamiento de su respectivo programa y/en representación del IMFE, en sábado, domingo y/o festivos, se considerarán como jornada laboral efectiva de 7 horas de trabajo, y a efectos de compensación como jornada no laboral o fin de semana.

Durante la Navidad, Semana Santa, Lunes y Martes de la Semana del Corpus, el horario será de 8,00 a 14,00 horas.

El miércoles anterior al Corpus y el día de la Cruz de 9,00 a 12,00 horas. El horario de trabajo para las jornadas comprendidas entre el 1 de junio y el 15 de septiembre será de 8,00 a 14,00 horas.

La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada diaria, será de 10 minutos y la salida de 5 minutos, realizándose en todo caso las siete horas de la jornada diaria.

Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para desayuno o merienda. Esta pausa se utilizará en los distintos turnos, entre la hora y las tres horas de la entrada.

Los sábados y domingos a efectos de jornada laboral, tendrán la consideración de días no laborales.

Los trabajadores/as del IMFE que presten sus servicios en otras entidades o en distinta localidad les será de aplicación la normativa que rija en los mismas a efectos de jornada laboral y días festivos.

Artículo 6. Servicios Extraordinarios y Compensación Horaria

Teniendo presente el planteamiento de trabajo por objetivos del I.M.F.E., las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión total de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos, salvo aquellos que, por su propia naturaleza, hayan de ser necesarios para la prestación continuada de los servicios, y siempre se cubrirán atendiendo al organigrama funcional.

Cuando por su carácter técnico o especialización no puedan distribuirse entre

todo el personal, se dará cuenta a la C.M.P. que emitirá informe previo a la realización de los citados servicios.

2.- El cómputo general para la Compensación Horaria por trabajo efectivo será:

- Por cada hora en jornada laboral diurna, una hora.
- Por cada hora en jornada laboral nocturna (de 22 h a 6 h), dos horas.
- Por cada hora en jornada no laboral o fin de semana, dos horas.
- Por cada hora en jornada no laboral o festiva nocturna, dos horas y media.

Su compensación será siempre horaria, salvo a petición por escrito del personal en cuyo caso se valorará que sea económica. Esta compensación horaria se realizará cuando sea solicitada por la/el trabajadora dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, como plazo máximo.

El/la superior/a jerárquica del trabajador/a, informará con una antelación mínima de 24 horas, la necesidad de realizar servicios extraordinarios explicando brevemente por escrito las tareas a realizar, duración aproximada, ubicación física e identificación.

Existirá en Personal un Registro de los servicios Extraordinarios que hayan sido realizados y/o compensados.

Esta documentación estará a disposición para su consulta de las y los miembros de la C.M.P.

3. El I.M.F.E. destinará e incluirá en sus Presupuestos para ampliación de plantilla, la misma cantidad como mínimo, que se haya destinado en el ejercicio anterior a retribuir la partida "Servicios Extraordinarios", ya sea esta compensación horaria o económica.

Artículo 7. Permiso Anual

La licencia por descanso anual, será de 31 días de duración, será disfrutada preferentemente, durante los meses de junio a septiembre, en un solo periodo o en dos periodos, siendo el periodo mínimo de 10 días y el otro por el resto.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborará por la Dirección el correspondiente plan de vacaciones, debiendo darles traslado de estos a las representantes de las trabajadoras. A petición de la interesada este plan podrá cambiarse con el visto bueno de las responsables de su elaboración.

Artículo 8. Otras Licencias y Permisos Retribuidos



El personal afectado por este convenio, dispondrá de los días de permiso que deberán responder en todo caso a causas justificadas por el/la trabajadora afectada, con la debida anticipación. No podrán utilizarse los días globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios.

Serán remunerados y se concederán en los siguientes casos:

a) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres o hijas: cuatro días, o cinco si es fuera de la provincia de Granada.

b) Fallecimiento de hermano, abuelas, nietas y suegras, tres días.

c) Fallecimiento de demás parientes, hasta tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, dos días. En caso de que el fallecimiento sea fuera de la provincia de Granada cuatro días.

d) Nacimiento de un hija: cuatro días

e) Matrimonio de hijas, padres/madres o hermanas, tanto por consanguinidad como por afinidad: un día, o dos días en caso de desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros.

f) Enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días.

g) Enfermedad grave de suegros o cuñadas consanguíneos al cónyuge, dos días.

h) Exámenes relacionados con la promoción del trabajadora: los días de duración de los mismos.

i) Traslado de domicilio: tres días.

j) Necesidades relacionadas con la gestación de la mujer trabajadora: hasta siete días.

k) Asistencia a Congresos Sindicales, Profesionales, etc.: hasta siete días.

Si el/la trabajadora solicitase licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será planteado y estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Además, todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos, que en cualquier caso su causa será acreditada:

a) Por matrimonio: quince días, que se podrán unir a la licencia por vacaciones, condicionada a las necesidades del servicio.

b) Por Deberes Públicos de inexcusable cumplimiento: el tiempo que sea preciso.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, el tiempo que sea necesario previa certificación del sindicato a que se pertenezca.

Los permisos recogidos se solicitarán por las empleadas con antelación mínima de tres días, salvo los casos de urgencia justificada, y se disfrutarán de forma continuada a partir del día en que se produzca el hecho que motiva el permiso, como días naturales. La C.M.P. decidirá sobre casos excepcionales que se planteen.

Artículo 9. Permisos por Natalidad y Adopción

La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia de 126 días por maternidad, distribuidos a opción de la interesada, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable.

Por cada hija menor de 12 meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia de sus puestos de trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o por la madre, en el caso de que ambos trabajen.

En los casos de adopción legal de un hijo, la madre o padre trabajador, tendrá derecho a 126 días de permiso contemplados en el apartado anterior, según la legislación vigente. Asimismo, tendrán derecho a la reducción horaria contemplada en el apartado anterior durante los 12 primeros meses.

Se consideraran a los miembros de parejas de hecho, debidamente acreditadas, legitimados para el ejercicio de las licencias y permisos atribuidos a los matrimonios.

Artículo 10. Permisos por Guarda Legal

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo, algún menor de 6 años o a un disminuida física o psíquica, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción se autorizará por un año, siendo revisable una vez transcurrido éste.

En supuestos especiales distintos a los anteriormente señalados, la solicitud de reducción se estudiará por la C.M.P que emitirá la correspondiente propuesta previa a la resolución correspondiente.

En aquellos supuestos en que los padres separados, tengan concedido el horario de visitas a sus hijas y les coincida con la jornada laboral, siempre que no exista

posibilidad de adaptar el mismo por el procedimiento que legalmente corresponda, a petición de los interesados debidamente acreditada, se posibilitará por los distintos jefes de los servicios la adaptación del horario de turnos de trabajo a fin de posibilitar aquellos.

Artículo 11. Licencia por Asuntos Propios

Las licencias por asuntos propios, sin percepción de haberes, se concederán hasta el plazo máximo de seis meses, cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al/a al interesada/o. El plazo mínimo de éste será de 15 días.

Artículo 12. Permiso por Asuntos Particulares

A lo largo del año, el personal, tendrá derecho a disfrutar de hasta ocho días o permiso por asuntos particulares, sin que se puedan acumular dichos días a las vacaciones anuales, debiendo solicitarse con tres días de antelación salvo en casos de urgencia justificada, en que podrán solicitar el mismo día de inicio del permiso.

El disfrute de estos días de asuntos particulares no significará reducción en las percepciones retributivas, del personal solicitante.

En todo caso se respetará a la hora de conceder estos permisos, las necesidades del servicio que serán debidamente justificadas y razonadas ante la negación del permiso, por parte de quien lo deniega.

En caso de no existir contestación expresa a la petición del/la trabajadora, siempre que haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación podrá disfrutar de los días de asuntos particulares por entender la falta de contestación con autorización tácita del permiso.

Artículo 13. Otros Periodos de Descanso

Los días 24 y 31 de diciembre, el Jueves y Viernes de Semana Santa, y el Jueves y el Viernes del Corpus permanecerán cerradas las oficinas y centros de trabajo del Instituto Municipal de Formación y Empleo-Ayuntamiento de Granada. Asimismo, los sábados se considerarán festivos.

Para aquellos puestos cuya naturaleza funcional se base en acciones o relaciones transnacionales, o esta venga especificada en la convocatoria de selección para el puesto, los sábados se consideraran laborables.

Capítulo III. Mejoras Sociales

Artículo 14. Fondo de Acción Social



1. Se crea un Fondo de Acción Social, destinado a atenciones sociales del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que comprenderá ayudas por hijas, natalidad, prótesis dentales, fafas o lentillas, actividades culturales, deportivas o recreativas.
2. Dentro de este fondo y con cargo al mismo se crea para el personal incluido en el ámbito de aplicación que tenga hijas menores de 18 años, una Ayuda Social equivalente a la cantidad 30 euros, por hija y mes, a excepción de los hijos minusválidos que se regulará por el Reglamento que se cita.
3. La cuantía anual del mismo será como mínimo el 1% del total de aportación municipal al presupuesto del IMFE.
4. El Fondo de Acción Social del IMFE será competencia de la CMP y se detallara en un Reglamento del Fondo (anexo II).

Artículo 15. Subvención de Créditos

El I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada renovara los acuerdos con las cajas de ahorro de Andalucía en orden a la concesión de prestamos en condiciones favorables a los trabajadores/as del IMFE o se adscribirá al convenio establecido entre el Ayuntamiento y la General.

Artículo 16. Anticipos Reintegrables

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta 1.800 euros, previa justificación y posterior comprobación.

El importe de los mencionados anticipos, será reintegrable en un plazo máximo de 30 mensualidades sin interés.

2. A tal efecto se consignará en el presupuesto ordinario un crédito, en una partida que se denominará "Anticipos Reintegrables a los Empleados del Instituto".
3. Las trabajadoras que en el momento de solicitar el Anticipo les quedara menos de 8 meses para dejar de prestar sus servicios bien por jubilación, finalización de contrato o cualquier otro motivo que originara su cese, reintegrarán el anticipo en las mensualidades de dicho servicio activo que les quede.
4. Mientras se esté devolviendo la cantidad correspondiente a un primer anticipo, no se podrá solicitar uno nuevo bajo ningún concepto.
5. Por la Comisión Mixta Paritaria se establecerán los criterios técnicos y objetivos para establecer el orden de prioridades, en la concesión de estos anticipos.





Artículo 17. Percepciones por baja, Accidente, Enfermedad

En caso de licencia por accidente o enfermedad el personal percibirá el 100% de su salario, pudiéndose con criterio de la Inspección Médica, previo informe de la CMP reducirse de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 18. Asistencia Letrada

El IMFE garantizará la asistencia jurídica a las trabajadoras que la soliciten y precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio y representación procesal cuando sea necesario.

Capítulo IV. Seguridad e Higiene

Artículo 19. Seguridad y Salud Laboral

Todos las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo. Tienen así mismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud.

El Instituto vendrá obligado a facilitar una formación práctica adecuada en materia de Seguridad e Higiene al personal afectado por el convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso, o cuando cambie de puesto o tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidentes o para la salud, ya sea para el/a propia empleada para sus compañeras o terceros.

El Instituto previo informe de la C.M.P. establecerá los servicios propios para impartir esta formación o recabará el asesoramiento y participación de los servicios oficiales competentes. El/la trabajadora vendrá obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas y cursos de formación que se programen.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollo reglamentario.

La C.M.P. constituirá el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

Artículo 20. Reconocimiento Médico

1. El/la trabajadora tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en función del puesto de trabajo (vigilancia de la salud), de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. Este derecho se generara a partir de contrataciones superiores a seis meses.



No obstante, una vez realizado el primer reconocimiento médico, la periodicidad de los siguientes vendrá determinada para cada trabajador/a por las indicaciones del propio servicio de vigilancia de la salud.

2. Si, como consecuencia del reconocimiento se descubriese en algún trabajadora incapacidad para el desarrollo normal de las funciones, el Instituto procurará adaptar las condiciones del puesto de trabajo, si ello no fuera posible, de mutuo acuerdo con la persona interesada procurará destinarla a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviese dotado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

3. En caso de conflicto, intervendrá como mediadora la C.M.P. que analizará y propondrá posibles soluciones.

Capítulo V. Derechos Sindicales

Artículo 21. Comité de Empresa y/o Delegados de Personal

El Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal, en su caso, es el órgano máximo representativo y colegiado del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Tiene capacidad plena para negociar con el I.M.F.E.- Ayuntamiento de Granada y vigilar por la efectiva aplicación y desarrollo de los acuerdos que con ella suscriba.

El Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal, en su caso, dispondrá de un local, mobiliario adecuado y material de oficina, en las dependencias del I.M.F.E. para su uso exclusivo.

Artículo 22: competencias del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

Las competencias del Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal serán:

- 1) El Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal tendrán las competencias que la legislación vigente les otorgue.
- 2) Recabar y recibir información del Instituto en todos los asuntos relativos o que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.
- 3) Emitir informe previo a la adopción de acuerdos y resoluciones de los órganos del Instituto en las siguientes materias:
 - a) En materia de personal.
 - b) Sobre sanciones graves y muy graves.



- c) En lo referente al régimen y forma de prestación de los servicios por el personal.
- 4) Participar en la forma establecida en el presente convenio en la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y la Oferta Pública de Empleo.
- 5) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes del I.M.F.E. cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales de seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social, dentro de lo que sea competencia del I.M.F.E.
- 6) Participar en la selección del personal contratado que preste sus servicios en el Instituto.
- 7) Y cualquier otra función reconocida en la legislación vigente.

Artículo 23. Derechos Sindicales, Garantías y Obligaciones

1. Derechos sindicales: cada miembro del Comité de Empresa y/o delegada de personal, como representantes legales de las trabajadoras dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

Podrán acumularse las horas de las distintas delegadas de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Y todos los demás derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.

2. Garantías de las representantes de las trabajadoras: Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable, los miembros del Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal, tendrán las siguientes:

- a) Audiencia en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a alguno de sus miembros o Delegadas Sindicales.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral, social, etc.
- c) No ser discriminado por el desempeño de su representación, en su promoción económica o profesional.
- d) Inmovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el período de su representación, salvo a petición o aceptación expresa de la interesada.





3. Obligaciones del Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal y del I.M.F.E.:

a) Tanto el Comité de Empresa y/o Delegadas de Personal como el I.M.F.E., quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este convenio.

Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse vincularán directamente a las partes.

b) El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, se obligan expresamente a:

- Cumplir y respetar el convenio.

- Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de las trabajadoras.

- Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

- Notificar al I.M.F.E. cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 24. Faltas

Los trabajadora podrán ser sancionadas por el Instituto Municipal de Formación y Empleo, en virtud de incumplimientos laborales.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran las trabajadoras afectadas por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

1.- Las trabajadoras podrán ser sancionadas por quien tenga la competencia disciplinaria en los Estatutos del Instituto, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello en el Estatuto de las Trabajadoras y normas concordantes.

2.- Los jefes/as o superiores/as que toleren o encubran las faltas de sus subordinadas, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3.- Toda trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.





Artículo 25. Clasificación de las Faltas

Las infracciones o faltas cometidas por las trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves, las siguientes:

1. El retraso en la incorporación al puesto de trabajo.
2. El descuido o negligencia en el cumplimiento de su trabajo.
3. La no comunicación, con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, en la entrada al trabajo.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
6. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
7. La falta de asistencia injustificada de un día.
8. La incorrección con el público, superiores, compañeras o subordinadas.

B) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
5. La grave desconsideración con superiores, compañeras o subordinadas.
6. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales Cuando cause perjuicios a la Administración o a las ciudadanas y no constituyan





falta muy grave.

9. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

10. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio o de terceras.

11. El uso de programas informáticos en provecho propio o de terceras.

12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

13. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados A), B) y C) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

14. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

15. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

16. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

17. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.

18. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

19. La colaboración e incumplimiento de falta de otras trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

20. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de 10 días.

21. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

22. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos, de los que tenga



conocimiento por razón de trabajo en el Instituto Municipal de Formación y Empleo.

23. El abuso de autoridad por parte de los superiores, en el desempeño de sus funciones.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso en el ejercicio de sus funciones.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo normal o Pactado.

4. El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada durante más de tres días al mes.

6. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros o público en general.

7. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajadora y/o terceras.

8. La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

9.- La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

10. El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia.

11. El acoso sexual, moral o psicológico, que atente contra la dignidad de la persona.

12. Realizar denuncias infundadas e injustificadas de acoso laboral sobre alguno o alguna de los profesionales del IMFE



Artículo 26. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas. Serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

b) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

b) Despido.

4. Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a las representantes de las trabajadoras.

5. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido. Se dará conocimiento a la CMP del inicio de expediente disciplinario.

Artículo 27. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Instituto Municipal de Formación y Empleo tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier actuación practicada con el Expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, a no ser que dicho retraso sea debido a la conducta o actuación del expedientado.

Capítulo VII. Formación y Reciclaje Profesional

Artículo 28. Formación Continúa

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Instituto Municipal de Formación y Empleo, el Ayuntamiento de Granada y por cualesquiera otros Organismos Oficiales, empresas u otras entidades.

2. La Comisión Mixta Paritaria creará una Comisión Técnica de Formación, de acuerdo con el Artículo 3 del presente convenio y que cubrirá las siguientes funciones:

a) Establecer el orden de prioridad en los planes de formación continua de las trabajadoras.

b) Establecer baremos y criterios de selección para el acceso a los cursos, en caso de plazas restringidas y concurrencia de solicitudes.

c) Determinar procesos de formación específicos y puntuales de urgencia para el buen desempeño de las funciones de las trabajadoras y del IMFE, con fondos de formación propios del IMFE.

d) Fomentar y regular las estancias e intercambios profesionales en otras regiones o países.

e) Supervisión de los planes de formación continua de las trabajadoras.

Artículo 29. Permisos de Formación

1.- Para facilitar la Formación y Promoción Profesional de las trabajadoras, el I.M.F.E.- Ayuntamiento de Granada organizará anualmente un calendario de Cursos a propuesta de la Comisión Técnica de Formación. Dichos cursos abarcarán todas las áreas de conocimiento y actividad que afecten al I.M.F.E.

El calendario de los cursos organizados por el I.M.F.E.- Ayuntamiento de Granada se hará publico en los dos primeros meses del año.

2.- El I.M.F.E. Ayuntamiento de Granada facilitará el acceso de sus trabajadoras a cursos organizados por otras Administraciones, Entidades, Empresas, etc., siempre que se relacionen con las actividades que se desarrollen en el I.M.F.E.- Ayuntamiento de Granada.

El I.M.F.E.- Ayuntamiento de Granada facilitará entre sus trabajadores información suficiente y periódica sobre la oferta de cursos, seminarios, etc., organizados durante el año por otras Administraciones, Entidades, Empresas, etc.

3. Las solicitudes para realizar cursos de formación y promoción, tanto organizados por el I.M.F.E.- Ayuntamiento como los de organización externa, serán solicitados por el/la interesada justificando la necesidad de su realización a través de una pequeña memoria, los días necesarios para su realización, y la ayuda económica necesaria para matrícula, desplazamiento o estancias en caso necesario.

La solicitud irá acompañada del conforme de Jefe de Area o Servicio, y/o visto bueno de la Dirección; en caso de que éste sea negativo, deberá ser justificado. Con independencia del visto bueno positivo o negativo, el/la trabajadora podrá trasladar la solicitud ante la Comisión Técnica de Formación.

El órgano que informará con carácter vinculante la concesión de permisos y ayudas para la realización de cursos será la Comisión Técnica de Formación.

Para los casos de concurrencia de solicitudes y de existencia de plazas restringidas, limitaciones económicas o necesidades del servicio, previamente justificadas, se elaborará por la Comisión Técnica de Formación los criterios y baremo, para poder acceder a los mismos.

4.- El/la trabajadora podrá solicitar un permiso especial de formación sobre cualquier materia relacionada o no con el puesto que desempeña. Las condiciones de dicho permiso serán pactadas de buena voluntad entre las partes y atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

La formación específica relacionada con el puesto se desarrollará en horario laboral, cuando ello no sea posible y por motivos que lo justifiquen, como mínimo el 50% del tiempo se asimilará al horario laboral.

Artículo 30. Obligaciones de Formación

El Instituto municipal de Formación y Empleo podrá enviar a las trabajadoras a cursos, seminarios, congresos, jornadas técnicas, viajes transnacionales y estancias, etc., referentes a sus especialidad y trabajo específico, y/o siempre que se deriven beneficios para el servicio. Esta obligación comportará para el trabajador beneficios de compensación horaria, dietas y demás gastos derivados cuando se desarrolle fuera de jornada laboral y ámbito de trabajo.

Artículo 31. Necesidades de Formación.

1.- El Instituto Municipal de Formación y Empleo realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus servicios a fin de dar cumplimiento a

lo establecido en los apartados anteriores.

2.- El IMFE incluirá en sus presupuestos una partida destinada a formación y reciclaje profesional de su personal laboral que anualmente será del 1% de la aportación municipal del Ayuntamiento al presupuesto del IMFE.

Capítulo VIII. Normas de Organización

Artículo 32. Organización del Trabajo

1.- La organización práctica del trabajo será competencia del I.M.F.E., que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2.- La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimientos de plantillas correctas de Personal.
- d) Definición y Clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3. Será preceptiva la negociación con el Comité de Empresa y/o las Delegadas de Personal para cualquier modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.

4. Cuando las consecuencias de las decisiones del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada que afecten a sus potestades de organización pueden tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados, procederá la participación de los representantes sindicales a través de la Comisión Mixta Paritaria.

5. El organigrama funcional del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada es el instrumento de organización y división del trabajo distribuido entre las áreas y servicios que el mismo comprende. Todos los puestos de trabajo en el I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada se integran en las distintas unidades del organigrama funcional.

Artículo 33. Registro de Personal

1. El I.M.F.E.- Ayuntamiento de Granada constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

2. En el Registro de Personal deberá inscribirse:



- a) Al personal incluido en el ámbito de este convenio.
- b) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La inscripción deberá contener el nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

3. El número de Registro de Personal estará compuesto por el número del Documento Nacional de Identidad, completado con ceros a la izquierda hasta la cifra de nueve dígitos, uno de control y otro para evitar posibles duplicaciones, seguidos del código del Cuerpo, Escala, convenio y Categoría a que pertenezca la persona objeto de inscripción.

4. Deberán anotarse preceptivamente en el Registro de Personal, respecto de las trabajadoras inscritas, los actos y resoluciones siguientes:

- a) Altas.
- b) Bajas temporales y definitivas.
- c) Reingresos.
- d) Cambios de destino.
- e) Prórrogas del contrato.
- f) Excedencias.
- g) Situaciones.
- h) Jubilaciones.
- i) Reconocimiento de antigüedad.
- j) Categoría laboral.
- k) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- l) Títulos, diplomas e idiomas.
- m) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.



- n) Curriculum de formación continúa
- ñ) Cualquier otro extremo que se considere necesario según la CMP

5. En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro de Personal la resolución o acto por el que hubieren sido reconocidas.

6. En la documentación individual del Personal al servicio del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada no figurará ningún dato por el que hubieren sido reconocidas.

7. El trabajador, tendrá libre acceso a su expediente individual.

Capítulo IX. Clasificación y Retribuciones del Personal

Artículo 34. Clasificación del Personal por Razón de su Permanencia

1. Personal laboral fijo: aquel que haya sido contratado con tal carácter por los Organos competentes del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada, a través de los procedimientos de selección legalmente establecidos (art. 8).

2. Personal temporal interino: es aquel que se contrata para sustituir al personal fijo o indefinido.

3. Personal temporal adscrito a los programas de formación y/o empleo de duración limitada a tenor de la legislación vigente.

Artículo 35. Plantilla de Personal

1. Corresponde al I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos reservados a Personal funcionario, trabajadoras y personal eventual, debidamente clasificados.

2. La plantilla podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél y la previa negociación con la Comisión Mixta Paritaria.

4. Los órganos de gobierno del IMFE estudiarán la ampliación de la plantilla cuando el servicio o puesto de trabajo supere una antigüedad como mínimo de tres años y su financiación responda a renovaciones periódicas y estas no tengan prevista su finalización a corto plazo.

Artículo 36. Personal Laboral

Son trabajadoras fijas del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada, quien en virtud de contrato de trabajo, desempeñan servicios con carácter permanente, figuren en la plantilla y perciben retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto General del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada.

Artículo 37. Grupos de Clasificación

1. Las trabajadoras al servicio del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada, se agruparán en los siguientes grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso o conocimientos requeridos para su promoción:

GRUPO A: Título de Doctora, Licenciada, Ingeniera, Arquitecta o equivalente.

GRUPO B: Título de Ingeniera Técnica, Diplomada Universitaria, Arquitecta Técnica, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

GRUPO C: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

GRUPO D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

GRUPO E: Certificado de Escolaridad.

Artículo 38. Relación de los Puestos de Trabajo

1. El Instituto elaborará la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, con la participación de la C.M.P durante el período de vigencia del presente convenio.

2. La Relación Provisional de Puestos de Trabajo, es un instrumento de racionalización del trabajo, que trata de armonizar las necesidades del Instituto con la organización dada para llevarlos a cabo (Organigrama Funcional) y los recursos Humanos disponibles (Plantilla) la cual deberá contener los siguientes extremos:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo, el número y las características, las que puedan ser ocupadas por personal funcionario, laboral fijo y eventual.

b) La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y el complemento específico detallado por factores que le corresponda.

c) Los puestos de Trabajo del I.M.F.E. serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.

d) La creación, modificación y definición de los puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.

e) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por las trabajadoras fijas, requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.

f) La R.P.T. una vez elaborada y aprobada legalmente, se incorporará como anexo a este convenio.

3. La descripción de cada puesto forma parte de la R.P.T. La descripción de las funciones y actividades de cada puesto de trabajo se elaborará por la Comisión Mixta Paritaria y Comisión Técnica creada al efecto, en el plazo de vigencia del presente convenio, elevándose posteriormente a los Órganos de Gobierno del Instituto para su aprobación.

Artículo 39. Remisión y Publicación

Se remitirá copia de la plantilla y la relación de puestos de trabajo a la Administración del Estado, a la de la Comunidad Autónoma y a la Comisión Mixta Paritaria, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el "Boletín Oficial" de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto.

Artículo 40. Oferta de Empleo Público

1. El I.M.F.E. negociará anualmente con la Comisión Mixta Paritaria antes del 30 de octubre durante la elaboración de los presupuesto de la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público y promoción interna, pasando a su posterior, aprobación y publicación dentro del primer trimestre del ejercicio correspondiente.

2. Las plazas vacantes de la plantilla de personal y aquellas cubiertas interinamente, además de las de nueva creación, constituirán en su caso, la Oferta de Empleo Público del I.M.F.E.

3. La oferta de empleo deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará asimismo las que de ellas deben ser objeto de provisión en el mismo ejercicio y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.



4. No podrá contratarse personal para las plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, (a excepción de las plazas adscritas a programas) salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación, teniendo en cuenta en todo caso los siguientes requisitos:

a) Únicamente podrá iniciarse el proceso de selección y efectuarse los nombramientos cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñada por el personal existente. En todo caso se requerirá, informe previo favorable de la C.M.P.

b) La totalidad de las plazas objeto de procedimientos de selección, si no resultan cubiertas, deberán figurar en la primera Oferta de Empleo Público que se realice.

c) El personal que ostente la condición de contratado temporal, cesará automáticamente al tomar posesión como laboral fijo los aspirantes aprobados en las respectivas convocatorias. Sólo podrá procederse el nombramiento de nuevo personal contratado para las plazas que continúen vacantes, una vez concluido el correspondiente proceso selectivo.

5. El I.M.F.E. reservará en las convocatorias de procesos selectivos en ejecución de la Oferta de Empleo Público, que por sus características lo permitan, un 10% del total de plazas de la Oferta anual para personas con minusvalía, que permitan alcanzar progresivamente el 5 % de la plantilla.

Artículo 41. Selección de Personal

1. Las representantes sindicales propondrán al IMFE una miembro (Titular y Suplente) para cada uno de los Tribunales de Oposiciones y Comisiones de Selección del Personal que será nombrado siempre que no exista incompatibilidad legal o cuando su nivel o titulación profesional no sea inferior al correspondiente al puesto de trabajo para el que se oposita o concurra.

2. La contratación de personal, se hará de acuerdo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y discriminación positiva en los casos contemplados por la Ley, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición. La CMP oída la Comisión de Selección elevará los proyectos de bases de concursos, concurso-oposición, y oposiciones que se convoquen en ejecución en la OPE.

3. En el sistema de concurso deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar.

Asimismo deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, la posesión del título correspondiente, valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la

experiencia profesional. Todo ello relacionado en materia de formación e inserción profesional y el desarrollo local.

4. La fase de oposición, en su caso, consistirá en la realización de una prueba teórica y/o práctica sobre la profesión del puesto a ocupar.

5. Las contrataciones se realizarán en base a la duración total de la obra o servicio que origina su convocatoria.

6. Las funciones desarrolladas por el personal contratado y su clasificación corresponderán a la titulación, perfil profesional y otros requisitos exigidos en la convocatoria.

7. Se creará una Comisión de Selección de carácter paritario, con el fin de garantizar la objetividad y transparencia del proceso de selección del personal., con los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informada de las necesidades de contratación previstas

b) Participar en la determinación del proceso de selección: sus características y las condiciones de las contrataciones a efectuar

c) Participar en la determinación de los criterios necesarios para cada caso concreto, procedimiento, baremos, pruebas de aptitud necesarias.....

d) Velar por la transparencia de todo el proceso de selección

e) Aprobar las propuestas de promoción.

f) Nombrar las Mesas de Selección teniendo en cuenta que estén integradas por especialistas de las plazas a cubrir.

8. Los procesos de selección de personal se regularan a través de un Fichero de Expertos y de un Reglamento de Selección del Personal Laboral Fijo.

Artículo 42. Sistemas de Promoción

1. En las convocatorias para cubrir plazas vacantes se reservará el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna mediante concurso, oposición o concurso- oposición para el personal que reúna los requisitos legales.

2. A través de la C.M.P. se establecerán los criterios y requisitos de la promoción interna, estándose en todo caso a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 43. Periodo de Prueba



El personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que a continuación se establece para cada categoría profesional:

- Personal docente y equipo técnico: 60 días.
- Personal no docente: 30 días.

Si durante el transcurso del período de prueba, el/la trabajadora entrase en situación legal de I.T., Maternidad y Situación de riesgo para el embarazo, la relación laboral quedará suspendida e interrumpido el plazo probatorio, reanudándose ambos a todos los efectos, al alta del/a trabajadora.

Artículo 44. Situaciones

Las situaciones laborales en que pueden hallarse los trabajadores del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente.

El Imfe facilitará la adopción de acuerdos con sus trabajadores/as para acceder a situaciones de movilidad interadministrativa.

Son causas de suspensión del contrato:

- a) Desempeño temporal de otro puesto en la Administración Pública (Unión Europea, Universidad, Junta de Andalucía, Admón. Local...)
- b) Mutuo acuerdo de las partes, a instancia del trabajador/ a e informe favorable de la coordinación competente.

Estos periodos computarán a efectos de antigüedad, promoción, y se mantendrá el derecho a participar en cursos de formación profesional relacionados con el puesto, siempre y cuando sea para el desempeño temporal de otro puesto en la Administración Pública.

Tendrán una duración mínima de un año y la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 45. Intercambio Profesional y/o Formativo Profesional

En base a convenios o acuerdos con otras entidades nacionales o internacionales, se podrán establecer intercambios y/o estancias de trabajadoras por un tiempo de duración determinada, que quedará regulado por la C.M.P. en base al acuerdo o convenio. A las trabajadoras que se hallen en esta situación se les respetará su situación laboral anterior a su incorporación.

Artículo 46. Derecho a la Información

1. Al incorporarse a su puesto de trabajo, la/el trabajadora será informado por sus Jefas inmediatos de los fines, organización y funcionamiento del Centro de Trabajo correspondientes, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.
2. Las Jefas solicitarán periódicamente el parecer de cada uno de sus subordinadas inmediatas acerca de las tareas que tienen encomendadas y se informarán de sus aptitudes profesionales con objeto de que puedan asignarles los trabajos más adecuados y de llevar a cabo un plan que complete su formación y mejore su eficacia.

Artículo 47. Contratos Formativos

1. El I.M.F.E. en el desarrollo de sus actividades podrá suscribir, al amparo de la legislación vigente, contratos de trabajo en prácticas; siempre y cuando se limiten este tipo de contratos al acuerdo entre Jefatura de Servicio, Dirección y Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, que establecerán en número, tipo y las condiciones adecuadas para cubrir los objetivos por la naturaleza de dicho contrato y que habiliten para el ejercicio profesional.
2. Asimismo, podrá suscribir contratos para la formación que tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo.
3. A dichos contratos les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 63/97 de 26 de diciembre, y lo previsto en el programa o proyecto en el que se integren.
4. Las retribuciones serán las establecidas en el programa o proyecto para el que se contratan o en su defecto las previstas en el artículo 11. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Retribuciones

1. La/el trabajadora sólo será remunerada por el I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada según los conceptos y en las cuantías establecidas en los presupuestos del I.M.F.E. o, en su caso, las determinadas por las instituciones o entidades correspondientes, cuando se abonen con cargo a las subvenciones o ayudas concedidas por aquellas para la gestión y ejecución de programas o proyectos.
2. Se regula la homologación salarial entre el personal del Instituto Municipal de formación y Empleo y el personal del Ayuntamiento de Granada. Dicha homologación se realizará entre el periodo comprendido entre el año 2003 y 2004, realizándose de forma progresiva en la siguiente proporción:

- Año 2003 70% del coste total de la homologación para las categorías E, D y C y



el 34% para el resto de categorías

- Año 2004 30% del coste total de la homologación para las categorías E, D y C y el 66 % para el resto de categorías.

A partir del 2003 cualquier subida salarial aprobada en el Ayuntamiento de Granada será asumida automáticamente por el IMFE.

3. La ordenación del pago de gasto de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada, la cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

4. Las trabajadoras que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto que desempeñen o por estar individualmente autorizados, salvo prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5. Las retribuciones percibidas por las trabajadoras gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

6. Las retribuciones del/la trabajadora previstas en los Presupuestos del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada son básicas y complementarias.

7. Las retribuciones básicas de las trabajadoras del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el Sector Público.

Son retribuciones básicas:

a) El Sueldo.

b) Los trienios.

c) Las pagas extraordinarias.

8. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del Sector Público. Su cuantía global será fijada por el Consejo del I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada previa negociación con los Delegados de Personal.

Son retribuciones complementarias:

* Complemento de destino.



- * Complemento Específico.
- * Las horas extraordinarias.
- * Complemento de superior categoría.

A los efectos de ordenación salarial, los párrafos a) y

b) del presente apartado tendrán la conceptualización del puesto de trabajo.

9. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidad completas y con referencia a la situación y derechos del personal el día 1 del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una Clase o Categoría, en el de reingreso al servicio activo, y en el incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.
- c) En el mes de en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

10. Se establece un complemento por asunción de responsabilidades de los centros territoriales, valorado en 150 euros mensuales, que se actualizarán anualmente en el IPC. Estas responsabilidades se relacionan con el personal, logística y prevención de riesgos laborales en cada centro. Su designación corresponderá a la presidencia del Imfe.

11. La/el trabajadora percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en las condiciones y cuantías fijadas en su normativa específica y en el presente convenio.

Artículo 49. Sueldo o Salario Base

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan las empleadas públicas.
2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que imponga

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público, o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 50. Trienios o Antigüedad

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para grupo por cada 3 años de



servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Cuando la/el trabajadora cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios de cuantía asignada a su nuevo Grupo de clasificación.

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.

5. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicios efectivos.

Artículo 51. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias que serán de dos al año, por un importe mínimo, cada uno de ellas de una mensualidad del sueldo bruto mensual y trienios, y se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del/a trabajadora en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por período de seis meses.

b) Las trabajadoras en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en el apartado anterior.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo, que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

El tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Artículo 52. Complemento de Destino

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. La cuantía del complemento de destino, que corresponda a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.
3. Los niveles de complemento de destino mínimos, serán los que a continuación se relacionan, sin perjuicio de los adjudicados a las diferentes jefaturas u otros puestos de responsabilidad:

GRUPO A:	24
GRUPO B:	22
GRUPO C:	20
GRUPO D:	17
GRUPO E:	14

Estos niveles de complemento de destino se aplicarán a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio con arreglo a la estructura establecida, salvo lo establecido para el personal con cargo a subvenciones o ayudas que se estará a lo dispuesto por la Institución concedente.

Artículo 53. Complemento Específico

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
2. El establecimiento o modificación del complemento específico, exigirá, con carácter previo, que el I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada se efectuó una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, corresponde aprobar o

modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas con la Comisión Mixta Paritaria.

3. El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica, y su aplicación, lo determinará la Valoración de Puestos de Trabajo, y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión; la especial habilidad manual, y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

4. El complemento específico en atención a la dedicación, y su aplicación, lo determinará la Valoración de Puestos de Trabajo, y retribuirá:

a) La jornada en régimen de dedicación.

b) La posibilidad de que por I.M.F.E.-Ayuntamiento de Granada, se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sin que implique horario fijo y sin que pueda sobrepasar el tope anual. Si dicho tope se sobrepasase, el exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias.

5. El complemento específico en atención a la incompatibilidad, retribuirá la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) La cuantía del complemento específico por incompatibilidad vendrá determinada de acuerdo con el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, sin perjuicio de lo que determine la Valoración de Puestos de Trabajo.

b) No se considerarán como actividades incluidas en el párrafo primero de este apartado:

- Ejercer como profesor universitario asociado en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, así como realizar actividades de investigación o asesoramiento de carácter no permanente y en supuestos concretos.

- Las derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

- La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en centros

oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tengan carácter permanente o habitual ni supongan más de 75 horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentaria se determine.

- La participación en tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.

- La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.

- El ejercicio del cargo de presidente, vocal o miembro de juntas rectoras de mutualidades o patronatos de funcionarios o trabajadores, siempre que no sea retribuido.

- La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.

- La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.

- La colaboración y la asistencia coloquial a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

c) La aplicación de este complemento surtirá efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha en que el trabajador hubiese optado por su aplicación individual.

Una vez se renuncie al mismo, no se podrá optar de nuevo por su aplicación durante la vigencia de este convenio.

Al personal de nueva contratación se le informará para que realice la opción.

6. El complemento específico en atención a la peligrosidad, y su aplicación, lo determinará la Valoración de Puestos de Trabajo y retribuirá, el esfuerzo requerido por un puesto de trabajo derivado de la probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

7. El complemento específico en atención a la penosidad, y su aplicación, lo determinará la Valoración de Puestos de Trabajo y retribuirá:

a) El esfuerzo requerido por el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas



del puesto.

b) El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

c) El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos, (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

Artículo 54. Clasificación del Personal de Programas

Artículo 67.1.- Categorías profesionales:

Las trabajadoras contratadas para los programas a desarrollar por el Instituto Municipal de Formación y Empleo.-

Ayuntamiento de Granada se agruparán, con arreglo a las siguientes categorías profesionales:

A.-Coordinadoras y/o Directoras de Programas. Se requerirá titulación mínima de diplomatura universitaria.

B.-Técnicas Tituladas Universitarias. Se requerirá titulación mínima de diplomatura universitaria.

C.- Monitoras/Fomadoras

D.- Personal de Administración y Servicios Administrativa.

Auxiliar Administrativa.

Conserje o Subalterna.

E.- Personal de Oficios: Limpiadoras. Operarias. Vigilantas.

Artículo 55. Trabajos de Superior Categoría

Durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, la/el trabajadora devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajos de superior categoría.

Artículo 56. Dietas y Desplazamientos

Las dietas de viaje fuera del término serán iguales en la cuantía correspondiente al Grupo B (2) según lo dispuesto por la legislación aplicable en la Administración del Estado, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este

convenio.

Artículo 57. Indemnización por Desplazamiento Interurbano

Se establece una indemnización como gasto de viaje interurbano por el uso de vehículo particular, para aquellos técnicos que necesiten realizar desplazamientos en sus labores de seguimiento e inserción de los programas o cursos a los que se encuentran adscritos. Dicha indemnización será de igual cuantía a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Disposición Adicional 1ª

1. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de las trabajadoras de este Instituto.
2. Condiciones más favorables: Las condiciones establecidas en este convenio, se considerarán mínimas, y por tanto, cualquier mejora (revisión I.P.C., uso de instalaciones municipales, seguros, prestamos preferentes con entidades financieras, etc.) que se establezca por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, con respecto al personal a su servicio, o norma más favorable, se aplicará prevaleciendo sobre el articulado de este convenio.
3. El I.M.F.E. impulsará el proceso de funcionarización de las plazas de la plantilla de personal laboral fijo, derivado de las disposiciones establecidas.

Disposición Final

Ambas partes firmantes del presente convenio, se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto.

ANEXO I. FICHERO DE EXPERTAS DEL IMFE

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito de Aplicación

Se aplicará para necesidades de cobertura temporal de puestos contemplados en el Catalogo de puestos y ocupaciones del IMFE. Se hará una clasificación para cada una de los puestos definidos en el catalogo de ocupaciones del IMFE.

Artículo 2. Objeto y Gestión

El fichero de expertas del IMFE tiene por objeto cubrir necesidades de personal



con carácter temporal.

Será competencia del Comité de Selección la supervisión y control del fichero de expertas, debiendo estar en ejecución dentro del año 2003.

La gestión del fichero de expertas del IMFE será competencia área de personal

Capítulo 2. Procedimiento

Artículo 3. Convocatoria

El Fichero de expertas del IMFE tendrá una vigencia indefinida, actualizándose anualmente en el primer semestre del año respecto a nuevos aspirantes y a méritos aportados. Tras cada actualización, se harán públicos los listados de aspirantes del fichero de expertas del IMFE.

El Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada facilitará al Comité de Empresa trimestralmente información sobre las necesidades de personal planificadas para el siguiente trimestre, en caso de surgir necesidades de personal no previstas, se dará traslado igualmente al Comité.

Este reglamento se expondrá en los tablones de anuncios de trabajadoras del IMFE para el conocimiento de las posibles aspirantes.

Artículo 4. Solicitudes y Valoración de Méritos

Se abrirá un período de convocatoria pública del presente fichero para su puesta en marcha durante el 2003.

Las solicitudes de admisión en el fichero de expertas del IMFE se facilitarán a las aspirantes en las que la/el propia aspirante estime su puntuación según el baremo establecido.

Una vez incorporados al fichero de expertas del IMFE, los nuevos méritos solo podrán ser aportados durante el mes de junio de cada año, estableciéndose el mes de septiembre para la publicación de los listados con la valoración de los méritos aportados.

En caso de igualdad en puntos en la oportuna selección se tendrán en cuenta los siguientes criterios para resolver el empate:

1. Mujeres mayores de 40 años que se incorporen al mercado de trabajo tras la crianza de hijos.
2. Minusvalía superior al 33%.

3. Otros colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

4. Personas con cargas familiares no compartidas

Se reservará un turno específico para la cobertura de puestos reservado a minusválidos/as de un 10%, hasta la cobertura de los objetivos previstos en el convenio para este colectivo.

Artículo 5. Publicación de Listados

Cuando se vaya a hacer uso del Fichero de expertas del IMFE para proveer una necesidad temporal de contratación se procederá a la propuesta de contratación del primer candidato/a disponible.

Artículo 6. Listados adicionales y Selecciones Extraordinarias.

Excepcionalmente cuando para un puesto quedara agotado el listado revisado del fichero de expertas del IMFE, se hará un proceso público de selección con los criterios fijados por la Comisión de Selección.

P Á G . 32 n G R A N A D A , L U N E S , 3 D E N O V I E M B R E D E 2 0 0 3 n B . O .
P . N Ú M . 2 5 2

Artículo 7. Cobertura de Necesidades Temporales

Con carácter general, las vinculaciones temporales se ofertarán al primero de la lista.

Sustituciones, se entiende por contrato de sustitución aquel que se formaliza para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Se entiende por interinidad la ocupación temporal de una plaza vacante en la plantilla, que cesará cuando la plaza se provea por personal laboral fijo.

Artículo 8. Valoración de Méritos

1.- Méritos profesionales.

Se consideran méritos profesionales la experiencia laboral debidamente acreditada por el solicitante. Cuando la valoración se refiera a plaza o puesto de igual categoría y contenido, ésta vendrá definida por las competencias recogidas en el catálogo de puestos y ocupaciones.

La puntuación en este apartado no podrá exceder de 12 puntos.

a) Por mes trabajado en organismos públicos cuya actividad principal sea la



formación, el empleo o la promoción económica en igual puesto o similar, 0"1 por mes trabajado.

b) Por mes trabajado en la Administración Pública en igual puesto o similar, 0"05 puntos por mes, hasta un máximo de 4 puntos.

c) Por mes trabajado en la empresa privada en igual puesto o similar, 0"05 puntos hasta un máximo de 3 puntos.

d) Por mes en Colaboración Social, conforme a lo regulado en el R.D. 1445/82, de 25 de junio, en igual puesto o similar, 0"1 puntos hasta un máximo de 1 punto

Se entenderá por puesto similar aquel que, teniendo distinta denominación, implique iguales funciones o tareas.

2.- Formación.

La participación en una actividad formativa como asistente, será objeto de puntuación según baremo. La puntuación total en este apartado será de 8 puntos.

La puntuación por asistencia a cursos será de 0,005 por hora, no valorándose los de duración inferior a 10 horas, impartidos por Organismos Públicos, entidades corporativas de derecho público y agentes sociales y económicos, debidamente acreditados u homologados y que estén directamente relacionados con las competencias técnicas del puesto a desempeñar. Hasta un máximo de 7, 5 puntos.

La puntuación por asistencia a cursos será de 0,005 por hora, no valorándose los de duración inferior a 10 horas, impartidos por organismos públicos, entidades corporativas de derecho público y agentes económicos y sociales, debidamente acreditados u homologados y que estén directamente relacionados con todos los puestos del IMFE (género, idiomas, diversidad, gestión en administraciones públicas, informática...). Hasta un máximo de 2,5 puntos.

Por mes como becario/a en programas oficiales Universidad- Junta de Andalucía-IMFE, 0"05 puntos hasta un máximo de 0,5 puntos.

En este apartado no se valorará la titulación académica exigida para el acceso a la plaza correspondiente ni las que resulten necesarias para obtener la titulación superior.

Se valorarán otras titulaciones académicas complementarias y directamente relacionadas con la plaza con 2 puntos, concretándose en la respectiva convocatoria

3.- Ejercicios aprobados.



Por haber superado alguna prueba de oposición en convocatoria derivada de la Oferta de Empleo Público para igual plaza o similar a la que se aspira, 1 punto.

Capítulo 3. Regulación de la Disponibilidad.

Artículo 9. Renuncias

La no aceptación o renuncia de tres ofertas en un período de dos años, conllevará la exclusión del fichero (no se entenderá que renuncian aquellas personas que estando desempleadas tengan una situación similar a la de baja laboral "maternidad,...").

Con carácter general la no aceptación o renuncia a una interinidad, siempre que ésta sea por un período superior a tres meses, conllevará la exclusión del fichero de expertas del IMFE durante dos años.

Artículo 10. Exclusiones Voluntarias

Se podrá producir a instancia del interesado la exclusión de la bolsa por un plazo mínimo de tres meses, que se entenderá prorrogada mientras el interesado no realice una nueva solicitud para su inclusión.

La solicitud se presentará en el Registro General (o en los auxiliares si existieran) y será aceptada, causando baja en el fichero de expertas del IMFE desde la fecha de entrada en el Registro.

Artículo 11. Procedimiento

Por la Unidad Administrativa encargada de la gestión de el fichero de expertas del IMFE se dejará constancia por medios fehacientes de cualquier incidencia que se produzca en la disponibilidad o la ausencia de ésta por parte de aquellos solicitantes a los que se le oferte la cobertura de una necesidad temporal.

Para avisar a la persona que deba cubrir una necesidad de carácter temporal, para su localización se realizarán tres llamadas telefónicas:

- a) Si es el interesado el interlocutor se le dará un plazo de 24 h. para que acepte o renuncie a lo ofertado.
- b) En caso de que no conteste, se le enviará un telegrama dándole un plazo de 24 h. para que acepte o renuncie a lo ofertado.
- c) Si no recoge el telegrama equivaldrá a la renuncia de lo ofertado.

ANEXO II. REGLAMENTO DE ACCION SOCIAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACION Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA



Art. 1.- Objeto y contenido de las ayudas.

1. Objeto: Es objeto del presente Reglamento el dispensar una protección adecuada para los trabajadores y trabajadoras del IMFE, ante determinadas carencias y situaciones a los que puede estar expuesto a lo largo de su vida profesional y que no están cubiertas por el sistema general de previsión.

A los efectos expuesto se establecen una serie de medidas de acción social, destinadas al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio que consistirán en:

- a) Ayuda para atención de familiares disminuidos físicos y psíquicos.
- b) Ayuda para atención, educación y cuidado de hijos menos de 18 años.
- c) Ayuda Dental.
- d) Ayuda para gafas o lentillas.
- e) Ayuda por natalidad.
- f) Atención a otras circunstancias.
- g) Ayuda deportiva o cultural.

2. Contenido: Estas ayudas tendrán carácter de prestación económica a tanto alzado, con el fin de compensar determinados gastos a atender la actualización de las contingencias cubiertas por cada modalidad de ayuda y se materializarán anualmente a través de un Programa de Acción social de los Empleados Públicos.

La cuantía del Programa de Acción Social del personal del IMFE, será como mínimo del 1% del total de la aportación municipal al presupuesto del organismo.

Dicha cuantía tendrá los siguientes límites respecto a las distintas modalidades de ayudas:

- * Ayuda Social por hijo menor de 18 años un porcentaje fijo general del 75%
- * Ayuda Social por hijos discapacitados, ídem 7%
- * Ayuda por natalidad, ídem 2%
- * Ayudas dentales, ídem 7%
- * Ayuda por gafas o lentillas, ídem 5%
- * Ayuda deportiva o cultural 4%





Estos porcentajes se aplicarán hasta cada uno de los límites antes establecidos para cada una de las ayudas, y en caso de que no sean suficientes se repartirá la cantidad global proporcionalmente a todas las ayudas.

Por decreto de la Vicepresidencia se efectuará convocatoria pública para la concesión de las ayudas del Programa de cada año, donde se concretarán los plazos para solicitud de las mismas en las distintas modalidades y conforme a los requisitos que se contienen en el presente Reglamento para cada una de ellas.

El Programa de Acción Social, se gestionará conforme a los requisitos que se establecen con carácter general así como a los particulares para cada ayuda, correspondiendo a la Comisión Mixta Paritaria informar respecto a aquellas ayudas que expresamente no estén recogidas en el mismo.

Art. 2.- Ambito de aplicación.

Tendrán derecho a disfrutar de los conceptos enumerados en el art. anterior, todos los empleados en activo del IMFE, incluidos en el ámbito de aplicación del vigente convenio.

Art. 3.- Solicitudes y documentación

Las ayudas del Programa de Acción Social, se solicitarán mediante instancia presentada en el Registro General del IMFE, a la que se unirán fotocopias cotejadas de los documentos originales que en cada caso se especifiquen.

Asimismo serán requisitos:

* Acompañar a la solicitud para las ayudas que se originen por familiares (cónyuge e hijos) mayores de 18 años, certificado de no estar en situación de alta en ningún Régimen de Previsión o, en su caso, certificado de ingresos íntegros percibidos en el año anterior.

* Acompañar declaración jurada firmada por el solicitante, en la que se hará constar que ni él ni ningún otro miembro de su unidad familiar recibe otra ayuda pública en la modalidad que en cada caso solicite. Salvo lo dispuesto en el artículo 5º de este Reglamento.

Art. 4.- Procedimiento de adjudicación.

1. Recibidas las solicitudes, se procederá al estudio y calificación de las mismas y una vez ultimada la gestión, se elevará propuesta de concesión a favor de los que reúnan los requisitos exigidos, dando cuenta previamente a la Comisión Mixta Paritaria de este programa.

2. El abono de las ayudas concedidas se efectuará a través de la nómina mensual



del trabajador o trabajadora, o mediante libramiento, según proceda.

3. En caso de ser denegada la ayuda solicitada y el interesado presente reclamación, será la Comisión Mixta Paritaria, la que entienda sobre la misma y dictaminará lo que estime procedente.

4. El reparto de las ayudas se realizará según renta de la unidad familiar.

Art. 5.- Incompatibilidades.

Las modalidades de ayudas objeto de este Programa, son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad públicos, salvo que fueran de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia.

Asimismo las ayudas contenidas en este Programa, no se podrán percibir por los familiares (cónyuge e hijos) mayores de 18 años, que hayan obtenido rendimientos por trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Art. 6.- Falsedad en las solicitudes.

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida, darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar.

Art. 7.- Ayuda para atención de familiares discapacitados.

1. Beneficiarios: podrán resultar beneficiarios de esta ayuda el personal en activo del IMFE, que tengan a su cargo y a sus expensas algún familiar: Cónyuge, o hijos discapacitados.

2. La documentación a aportar con la solicitud será la siguiente:

* Certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el que conste que el interesado no percibe pensión ni ayuda por incapacidad.

* Certificado dictamen técnico facultativo del equipo de valoración y orientación expedido por la Consejería de Asuntos Sociales en el que conste el grado de minusvalía del interesado, que no podrá ser inferior al 33% para tener derecho a esta ayuda y certificado médico actualizado expedido por el órgano competente.

3. La cuantía de la ayuda por familiares discapacitados, queda establecida en la cantidad de 50 euros mensuales.

Art. 8.- Ayuda para hijos menores de 18 años.

Serán beneficiarios de esta prestación, el personal del IMFE que tenga hijos menores de 18 años y estará destinada a sufragar los gastos derivados del cuidado de los mismos y gastos escolares.

Para ser beneficiario de la misma se habrá de acreditar, mediante la presentación del libro de familia, la filiación y edad de los hijos, así como por cualquier otro documento similar en los casos de adopción o acogimiento.

Art.9.-Ayuda dental.

1. CONCEPTO Y AMBITO PERSONAL.

1. Concepto y ámbito personal: La ayuda dental consistirá en una prestación económica destinada a sufragar en parte los gastos habidos con motivo de los servicios no cubiertos por el sistema de la Seguridad Social, Servicio Andaluz de Salud u otro organismo o sistema mutualista de carácter público, y tendrán derecho a ella el personal a que se refiere el art. 2º.1 de este Programa, una sola vez al año y una por cada unidad familiar (cónyuge e hijos).

2. Documentación: Para poder obtener esta ayuda será necesario adjuntar a la solicitud, copia cotejada de la factura original de la cantidad abonada por este concepto al especialista correspondiente, al hecho causante, en donde se especifique con claridad los trabajos realizados por el mismo, quedando incluidos en esta ayuda las que se hagan por ortodoncia, endodoncia, obturaciones, etc.

3. Cuantía: La cuantía de esta ayuda será como máximo de 300 euros anuales por cada unidad familiar.

Art. 11.- Natalidad.

1.- CONCEPTO Y AMBITO PERSONAL.

1. Concepto y ámbito personal: La ayuda por natalidad consistirá en una prestación económica que se percibirá por el personal a que se refiere el art. 2º.1 de este Reglamento, al nacimiento de cada hijo.

2. Documentación: Para poder obtener esta ayuda, será necesario acompañar a la solicitud fotocopia del Libro de Familia que acredite el nacimiento del hijo, dentro de los tres meses posteriores.

3. Cuantía: La cuantía de esta ayuda será como máximo de 90 euros. Y en el caso de parto múltiple se multiplicará dicha ayuda por el número de hijos habidos.

Art. 12.- Otras circunstancias.

1. Cuando algún empleado municipal de los que se refiere el art. 2.1. de este Reglamento, se encuentre en una situación anómala no recogida expresamente



en el mismo, podrá solicitar ayuda mediante petición justificada, que será estudiada por la Comisión Mixta Paritaria.

Disposición Adicional

Con carácter general las solicitudes de las ayudas se realizaran antes del 30 de octubre de cada año.

Obligatoriamente la Comisión Mixta Paritaria resolverá el Fondo de Acción Social antes del cierre del ejercicio presupuestario.

En lo no recogido en este reglamento se aplicara la reglamentación del convenio del Ayuntamiento de Granada.

