

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TIJOLA.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Tijola y los trabajadores de régimen laboral del mismo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta servicios al Excmo. Ayuntamiento de Tijola.

Se asimilará a todo el personal al convenio (sueldos, jornada, vacaciones, etc). No entran en esta asimilación el personal contratado específicamente por subvenciones de proyectos.

Las retribuciones de los contratados en formación serán del Salario Mínimo Interprofesional y los de prácticas el 60 % el primer año y el 75 % el segundo del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos con otras Entidades Públicas, mediante subvenciones, los salarios serán en función al acuerdo y a la cuantía subvencionada que se establezca en el mismo, siéndoles de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en este Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

No obstante, sus efectos económicos se aplicaran desde el primero de Enero de 2.010. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

Todas las mejoras acordadas para los Empleados Públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán objeto de estudio y negociación por la Comisión Paritaria, para su aplicación al personal de este Excmo. Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

Artículo 4. Equiparación de todo el personal que presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Tíjola.

Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones básicas de todos los Empleados Públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 5. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar, este Convenio, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si no fuese denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará, automáticamente prorrogado de año en año. La vigencia del contenido de este convenio colectivo una vez concluida su duración durante su prórroga, se producirá en los términos que el mismo haya establecido.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan crear una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor.

Composición: La Comisión estará compuesta por tres miembros de la Corporación (Alcalde, Tte. Alcalde y Concejales de personal) y los representantes de los trabajadores.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados, por su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

Reuniones: Esta Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión en un plazo de quince días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes por las



partes firmantes, debiendo entrar en vigor, en la fecha que así se establezca.

Cuando los acuerdos adoptados supongan una modificación sustancial del Convenio, se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

Capítulo II. Ingreso.

Artículo 7. Ingreso de los trabajadores en el Excmo. Ayuntamiento.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. La oferta de empleo público, que se aprobará anualmente por los órganos de gobierno del Ayuntamiento, deberá de ser publicada en el Diario Oficial de la Provincia.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las necesidades y circunstancias del momento, observando la legalidad aplicable.

Por parte de la Corporación, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la proliferación de la contratación temporal.

Una vez examinadas las vacantes existentes en la plantilla de personal, se preparará la Oferta de Empleo Público, siendo objeto de negociación, con los Representantes Sindicales, la preparación y diseño de la misma, la reserva de plazas para promoción interna y la determinación de programas y ejercicios, para las pruebas selectivas de promoción interna.

Se entregará copia básica de los contratos que se efectúen a los Representantes Sindicales, así como se les notificará los contratos que se extingan.

Artículo 8. Período de prueba/prórroga de contratos.

La duración máxima del periodo de prueba será:

- Personal titulado: tres meses.
- Resto de personal: quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.



En caso de que no se proceda a prorrogar un contrato de trabajo, se comunicará a los Representantes Sindicales, la intención de no proceder a la prórroga y los motivos. Se exceptúan, los casos de contratos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 9. Clasificación según permanencia.

Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Tíjola se clasifican en:

- a) Personal fijo.- Es el contratado por tiempo indefinido, que ocupa una plaza de la plantilla de personal laboral.
- b) Personal temporal.- Es el contratado, por tiempo determinado.

Dentro de este personal se encuentran los interinos, que pueden ser:

- Sustitutos.- Trabajadores contratados para ocupar vacantes accidentales, es decir, sustituyen a trabajadores con derecho a la reserva de plaza/puesto.
- Trabajadores contratados para ocupar puestos/plazas vacantes hasta que se cubran en propiedad o se amorticen.

Artículo 10. Clasificación profesional. Titulación.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Dividido en dos subgrupos A1 y A2

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.

En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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



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

C1: Título de bachiller o técnico.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Grupo E: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se exige estar en posesión del certificado de escolaridad o equivalente.

Transitoriamente, los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1

Grupo B: Subgrupo A2

Grupo C: Subgrupo C1

Grupo D: Subgrupo C2

Grupo E: Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan de este requisito los cambios de grupo que sean consecuencia de la promoción interna, de conformidad con las normas que se establezcan al efecto.

La promoción profesional se deberá basar en el esfuerzo profesional, dedicación, interés e iniciativa así como en la formación y la cualificación adquirida, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad y se arbitrará la fórmula para que todos los trabajadores del colectivo inferior puedan promocionar al grupo superior en igualdad de condiciones.

Artículo 11. Definición y Categorías.

Las definiciones para las distintas categorías profesionales del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Tíjola son las que se adjuntan a este Convenio como Anexo I.

En caso de creación o contratación para puestos no previstos en el Anexo I. sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria, hasta tanto se reflejen en Convenio.





Se adoptarán las medidas necesarias para que, una vez definida la plantilla, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento, mediante los adecuados procesos de promoción horizontal e interna.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 12. Jornada.

1.- Se establece una jornada laboral para todos los empleados, en cómputo anual igual al que se fije para los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía (1582 horas anuales).

El personal de oficinas y asimilado no sujeto a turno, con jornada continuada de mañana, tendrá el siguiente horario: de ocho de la mañana a tres de la tarde, de lunes a viernes.

Al resto del personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los representantes sindicales, respetando siempre el cómputo anual.

2.- Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos, considerándose dicho tiempo de trabajo efectivo.

3.- El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta a los representantes sindicales.

Artículo 13. Calendario laboral.

El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola facilitará anualmente el calendario laboral, en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

Artículo 14. Régimen de trabajo a turnos.

Con carácter general, estarán sometidos a régimen de trabajo a turnos, los trabajadores que presten servicios en centros o dependencias del Excmo. Ayuntamiento, cuya actividad se desarrolle durante las veinticuatro horas al día o en períodos que abarquen total o parcialmente dos o más de los turnos habituales de mañana, tarde o noche.

Artículo 15. Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.





A los efectos de lo previsto en este apartado no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el periodo del 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre, salvo que, voluntariamente, elijan otros meses y siempre que las necesidades del servicio lo permita.

En cualquier caso deberán disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente.

En un puesto de trabajo sometido a turnos no podrán disfrutar más de dos trabajadores del mismo período de vacaciones.

3.- El trabajador tendrá derecho a distribuir sus vacaciones como máximo en dos periodos naturales de quince días o de siete y veintitrés días, salvo en la Residencia de la Tercera Edad que las vacaciones se disfrutarán en dos quincenas, una durante el período comprendido desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre, y la otra quincena durante el resto del año si las circunstancias no permiten disfrutarlo en el periodo anterior.

4.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización o incapacidad temporal durante, al menos, un cincuenta por ciento de la duración de las vacaciones, genera el derecho a fijar otro período para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

5.- Turno de vacaciones: se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de forma que queden cubiertas las necesidades del mismo.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.

6.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo., Ayuntamiento de Tíjola, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional.

Artículo 16. Licencias retribuidas.

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, así como hermanos de consanguinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar





dentro del segundo grado de consaguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer grado de consaguinidad o afinidad, dos días hábiles.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Por realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. (15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo).

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de actitud, durante los días de su celebración. Se concederán dos días hábiles para realizar los exámenes para la obtención del permiso de conducción.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar del examen, así lo justifique.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que





no desempeñe actividad retribuida.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta un cincuenta por ciento de su jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

k) Por asuntos particulares, ocho días que no estén recogidos en los apartados anteriores. (El personal de oficinas y el personal no sujeto a turnos de los ocho días de asuntos particulares, dos se disfrutarán obligatoriamente el 24 y el 31 de Diciembre, salvo que fueren sábados o domingos, manteniéndose los servicios mínimos).

Se podrán disfrutar durante todo el año teniendo como fecha límite hasta el 31 de Enero de año siguiente, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por contraer matrimonio o formalizar pareja de hecho legalmente acreditada, quince días hábiles.

m) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente la presencia del interesado, un día.

n) Para acudir el trabajador a acompañar a un familiar de primer grado por consanguinidad o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial, hasta tres días naturales por cada revisión, todos justificados, hasta un máximo de cinco permisos.

ñ) Por matrimonio de hijo/a, padres o hermano/a, se garantizara la asistencia a la ceremonia, cada vez que ésta ocurra.

o) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 15 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.





p) Se acuerda disfrutar todo el personal los 14 días festivos anuales. (10 estatales, 2 autonómicos y 2 locales).

El personal podrá disfrutar estos días a su conveniencia siempre y cuando el servicio lo permita.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrán optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando el permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los casos de parto prematuro en aquéllos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, éste permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso





se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que constituya la adopción. Se establece que de forma progresiva y gradual la duración del permiso de



paternidad se ampliará hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas en el plazo de seis años de la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante el período de duración del permiso y, en su caso, durante los días posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrán derecho a una reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 17. Licencias no Retribuidas.

Los trabajadores fijos e indefinidos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a tres años de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de 3 meses, de la que no podrá hacer uso de nuevo hasta que no transcurra tres años desde su reincorporación.

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado forzoso a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo



solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundos de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos tres años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas del Excmo. Ayuntamiento de Tíjola, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 18. Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.

La excedencia de los empleados podrá optar a las siguientes modalidades:

a) Excedencia por interés particular: Cuando se hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores. No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el empleado pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma. La concesión de excedencia por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el paso a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar: Podrá concederse sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en el Ayuntamiento durante el período establecido para los empleados cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas.





Quienes se encuentren en situación de excedencia por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidados de familiares: Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado, inclusive de consaguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Este período de excedencia será único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos empleados generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los empleados en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

d) Excedencia por razón de violencia de género: Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos años señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.





Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 19. Suspensión de contrato por maternidad o adopción y reducción de jornada.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el período de ocho meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una media hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

Artículo 20. Formación y perfeccionamiento profesional.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

El personal del Excmo. Ayuntamiento de Tíjola podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento siempre relacionados con su puesto de trabajo y según las necesidades del servicio. Se establecen un máximo de 50 horas lectivas al año para cada empleado.

Se podrá conceder ayudas en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento, si hay consignación y disponibilidad presupuestaria.

La autorización para asistir se propondrá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión paritaria.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía de las dietas del Grupo I.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de Tíjola y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo. Se procederá a abonar, en la medida de lo posible, a los empleados y al personal de elección o designación política, las dietas y kilometrajes que les correspondan por asistencia a cursos o viajes oficiales dentro del mes que se realicen y sean presentadas para su abono en la Tesorería Municipal.

Los representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

Las principales funciones de la Comisión serán:

- 1.- Elaborar el Plan de Formación Continua del Excmo. Ayuntamiento de Tíjola.
- 2.- Fijar los criterios objetivos para la reelección del personal al que se autorice la asistencia a cursos.
- 3.- Determinar los criterios para el abono de cantidades: gastos de inscripción, desplazamientos y dietas.
- 4.- Realizar encuestas para determinar las necesidades formativas de los trabajadores.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21. Incremento de las retribuciones y revisiones salariales.

A partir del 1 de Enero de 2.010, el Excmo. Ayuntamiento de Tíjola, aplicará a su personal en los conceptos retributivos reconocidos la revisión salarial que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya, aplicándose dicho incremento de forma automática.

Artículo 22. Salario Base.

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

En este convenio se adjunta como Anexo I.

Artículo 23. Antigüedad.

El personal fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el período desarrollado en este Excmo.

Ayuntamiento como contratado temporal, siempre que lleguen a formalizarse en contrato con carácter indefinido.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública, tanto en calidad de trabajadores de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Artículo 24. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de destino y al complemento específico que perciba el trabajador.

Cuando el tiempo de servicio prestado hasta el día en que devenguen la paga extra, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extra se reducirá proporcionalmente.

Artículo 25. Retribuciones complementarias.

1.- Complemento de Destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal laboral en la cuantía indicada en los Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

2.- Complemento Específico.

A) El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a una especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La valoración, así como, la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberá ser negociada con los Representantes Sindicales, y se adjunta a este Convenio como Anexo I

B) Los puestos de trabajo relacionados en el Anexo I de este Convenio, a los que se le puede retribuir la especial dedicación, tendrán el siguiente régimen:

En función de las necesidades del servicio el Excmo. Ayuntamiento de Tíjola,



determinará libremente los puestos de trabajo que deben tener asignado el factor de especial dedicación para fijar la cuantía global del complemento específico.

El desempeño de un puesto de especial dedicación no originará ningún derecho del trabajador a continuar en el mismo régimen, ya que compete al Excmo. Ayuntamiento, en ejercicio de las facultades de auto organización determinar, en cada momento los puestos de trabajo a los que se les asigna especial dedicación.

Artículo 26. Servicio fuera de la jornada.

1.- Se suprime el pago de los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, de forma que dichos servicios serán compensados por tiempo de descanso, hasta completar días de asuntos particulares.

La realización de servicios fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causa de fuerza mayor.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 25%.

Artículo 28. Indemnizaciones por razón de servicio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es, dietas y gastos de locomoción.

La indemnización por utilización de vehículo propio, indemnizaciones por alojamiento y manutención serán las que se establezcan en todo el territorio nacional por el Estado.

Capítulo VI. Prestaciones sociales.

Artículo 29. Complemento de Incapacidad Temporal.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común o profesional, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Excmo. Ayuntamiento de Tijola les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos fijos.

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará al Excmo. Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a la falta en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la comunicación del correspondiente parte de baja.





Se establece que cuando un empleado o empleada presente bajas por enfermedad común o accidente no laboral y las mismas sean prolongadas en el tiempo o se realicen de forma reiterada a juicio del Alcalde o del Concejal Delegado de Personal, y una vez visto el informe por escrito del superior jerárquico del trabajador, la Comisión Paritaria, podrá acordar que dicho trabajador deje de percibir hasta el 100% del complemento de productividad, o cualquier otra medida que a juicio de la Comisión Paritaria sea necesaria para evitar la proliferación de las bajas por enfermedad común.-

Artículo 30. Fondo de acción social.

La cuantía del mismo será la que se refleje en el fondo de acción social.

Este fondo de acción social se distribuirá entre los siguientes grupos.

- a) Ayudas para prótesis ortopédicas, auditivas y quirúrgicas.
- b) Ayudas para óptica.
- c) Ayudas para prótesis dentales, ortopantomografía, endodoncia, ortodoncia, empastes e implantes bucales.
- d) Cualquier otra prestación que pudiera acordarse.

Se elaborará un reglamento por parte de los representantes de los trabajadores y la Corporación para la administración de este fondo.

Artículo 31. Seguros.

El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola suscribirá las pólizas colectivas concertadas con Compañías de Seguro, que amparan a todo el personal afectado por este Convenio.

1. Seguros de accidentes individuales:

Accidentes de trabajo y no laborales.

Garantías

Invalidez permanente:

Gran Invalidez

Invalidez permanente absoluta para cualquier profesión

Invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual

Muerte por cualquier causa

Capital Asegurado

50.000 euros

50.000 euros

50.000 euros

20.000 euros

Beneficiarios: Los herederos legales o testamentarios, sin perjuicio de la legítima y los designados por los asegurados en la parte de libre disposición. El Excmo. Ayuntamiento hará las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan modificar libremente los beneficiarios.

Quedan garantizados los riesgos por accidentes, sea cualquiera la causa que los produzca, tanto los accidentes laborales, como los extralaborales. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Los capitales asegurados antes indicados se revalorizarán anualmente, en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo. (I.P.C.)

Se facilitará a cada trabajador un folleto con el resumen de las características de dicha póliza, así como el domicilio social de las Delegaciones.

2. Seguro de responsabilidad civil:

a) Designación de riesgo: Responsabilidad de los empleados del tomador en el desempeño de sus funciones.

b) Garantías del seguro:

Responsabilidad civil por siniestro	601.012,10 Euros
Fianza judicial incluida de	300.506,05 Euros

Limitadas a: 601.012,10 Euros por víctima y 601.012,10 Euros por año.

c) Franquicia: Regula en las condiciones especiales de póliza.

3. Seguro de Vida:

Capital asegurado individual: 20.000 euros, incrementándose el IPC anualmente

Garantías cubiertas:

- Principal: Fallecimiento.
- Complementarios. Excluidos.

Artículo 32. Renovación Carnet de conducir.

La renovación de carnet de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 33. Privación del Carnet de conducir.

El trabajador que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Excmo. Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.



Artículo 34. Crédito vivienda.

El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola, gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas un sistema de crédito a un interés preferencial que permita a los trabajadores municipales, obtener préstamos para la adquisición de vivienda habitual, así como para la reforma y mejora de la misma.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos mensualidades líquidas de sueldo base, trienios y complementos de destino. También podrán solicitar anticipos de 600, 1.200 o 1.800 Euros.

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución se fija en 14 meses.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Alcaldía, según orden de solicitud y a la consignación prevista en el presupuesto para tales fines.

A estos efectos se establece que el capital circulante de los anticipos será el importe correspondiente a 6.000 euros.

Artículo 36. Jubilación.

El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y jubilación, hasta que el beneficiario perciba la liquidación de la Seguridad Social, procediéndose a su reintegro de forma inmediata una vez se reciba ésta.

Artículo 37. Garantías y asistencia jurídica.

El Excmo. Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los empleados que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado Municipal, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por la Corporación.

El tiempo que el empleado municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.





Los daños producidos por cualquier empleado municipal en el desarrollo de sus servicios, en el material propiedad del Ayuntamiento y ajenos a su voluntad, serán a cuenta y cargo del Ayuntamiento.

Artículo 38. Jubilación anticipada.

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio en este Excmo. Ayuntamiento. Será requisito indispensable que la jubilación voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa. A tal fin se habilitará en el Presupuesto la cantidad correspondiente.

Escala:

- Con antelación a cinco años..... 7.200 euros.
- Con antelación a cuatro años..... 6.000 euros.
- Con antelación a tres años..... 4.800 euros.
- Con antelación a dos años..... 3.600 euros.
- Con antelación a un año..... 2.400 euros.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

Artículo 39. Premios.

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diploma o mención honorífica.
- c) Anulación de notas desfavorables en su expediente.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Alcaldía, oídos los representantes sindicales.

Artículo 40. Vestuario.

El Excmo. Ayuntamiento de Tíjola proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, ropa adecuada a las funciones a



desempeñar.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 41. La Responsabilidad disciplinaria.

Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente artículo y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente artículo, por la legislación laboral.

Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometida en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o pelan que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.



Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- Toda actuación que suponga discriminación, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- El notorio incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.





- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- El acoso laboral.
- También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 42.- Sanciones.

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión forme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal





laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción, se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Prescripción de faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

Se atenderá a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respecto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.



La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el Juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El empleado suspenso provisionalmente, tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básica y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia de los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 43. Competencias sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las competencias reflejadas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Garantías sindicales.

Los representantes Sindicales tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 15 horas mensuales.

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



La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Tíjola se dispondrá de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.
- El deber de protección del empresario.

Artículo 46. Delegado de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Organos de Representación.

Funciones.- Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Garantías.- Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.
- Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento.
- Las actividades formativas.



- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

Formación.- El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional.- El Delegado de Prevención deberá guardar sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 47. Asistencia sanitaria.

1.- Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de Tíjola sin un reconocimiento médico previo.

2.- Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.

3.- Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, serán reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

Artículo 48.- Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como instrumento idóneo de planificación y racionalización de efectivos en materia de personal, constituye un elemento fundamental para la consecución adecuada de los objetivos que las administraciones tienen encomendadas permitiendo un exhaustivo estudio de las necesidades actuales y futuras de personal, y permitiendo una correcta adecuación de la estructura administrativa a las circunstancias de cada momento.

La elaboración de la RPT, en el marco de un Plan de Empleo, será un objetivo fundamental para la Corporación y para la parte social. Su confección se llevará a cabo con sujeción a lo previsto en la legislación vigente.

Tíjola, a 26 de abril de 2010.

El alcalde, José Francisco Carreño Berruezo.

A n e x o I

Tabla de sueldos para el año 2010.

Ayuntamiento de Tíjola.

Subida del 0,3% según lo publicado por el estado.

PUESTO	GR	NIV	C.ESPEC
SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	A1	30	1.152,20
ARQUITECTO/A	A1	21	539,44
ADMINISTRATIVO/A	C1	22	530,23
OFICIAL POLICIA LOCAL	C1	19	450,43
POLICIA LOCAL	C1	18	335,89
AUXILIAR. ADMINISTRATIVO/A	C2	18	439,96
AUXILIAR. ADMINISTRAT. JUZGADO	C2	14	42,55
ENCARGADO/A DE OBRAS	C2	17	155,94
MONITOR/A BIBLIOTECA	C2	14	99,25
MONITOR/A GUARDERÍA	C2	14	99,25
MONITOR/A GIMNASIO	C2	14	99,25
ENCARGADO/A .PABELLÓN.DEPORTES	C2	14	98,11
PROMOTOR/A DEPORT. Y CUTURAL	C2	14	98,11
SUBALTERNO/A	E	14	577,05
JARDINERO/A	E	14	155,94
S.A.M.I	E	14	99,24
CONSERJE COLEGIO	E	13	105,54
BARRENDERO/A	E	13	105,54
OFICIAL DE ALBAÑIL	E	14	105,58
PEON/A ALBAÑIL	E	13	105,54
LIMPIADOR/A C.SALUD	E	12	62,22
LIMPIADOR/A	E	12	58,28
ORDENANZA-NOTIFICADOR	E	12	155,94
VIGILANTE/A CEMENTERIO	E	12	58,28
SOCORRISTA (*)	C2	13	28,37
MONITOR/A ESCUELA DE VERANO (20H/SEMAN.)	E	07	28,37
MONITOR/A .COORD..E.VERANO (20H/SEMANALES)	C2	14	28,37

RESIDENCIA 3ª EDAD SAN SEBASTIAN

PUESTO	GR	NIV	C.ESPEC
DIRECTOR/A	A2	22	523,00
PSICÓLOGO/A	A1	23	204,74
A.T.S.	A2	23	204,74
TRABAJADOR/A SOCIAL	A2	23	204,74
TERAPEUTA OCUPACIONAL	A2	23	204,74
FISIOTERAPEUTA	A2	23	213,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	C2	18	439,96
COCINERO/A	C2	18	198,45
AUXILIAR DE ENFERMERIA GERIATRICA	C2	12	89,80
AUXILIAR DE COCINA	E	12	89,80
LIMPIADORA/A	E	12	62,22

e