

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA****SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Personal Laboral Excmo. Ayuntamiento de Competa, código de convenio 2906983, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 13/08/04, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Málaga, 24 de agosto de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL**DEL AYUNTAMIENTO DE CÓMPETA****Artículo 1. Objeto.**

Es objeto de este convenio colectivo de empresa mejorar las condiciones de trabajo y contar para el futuro con una base para convenios colectivos, que sucesivamente vayan mejorando las condiciones del personal laboral adscrito al Excmo. Ayuntamiento de Competa, todo ello amparando una mayor colaboración, paz social y prestación de servicios adecuada en toda la actividad y funciones que desarrolla el Excmo. Ayuntamiento de Competa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2.1. Personal. Se regirá por el presente convenio todo el personal laboral que

preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de Competa, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal, a excepción de aquellas cuya actividad consista en el ejercicio de actividades económicas conforme al artículo 97 del RDL 781/86.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree dependiente del Ayuntamiento seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

2.2. Funcional. Este convenio colectivo afecta al Ayuntamiento de Competa, comprendida en el sector de Servicio Público, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este convenio colectivo, y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

2.3. Territorial. El presente convenio afecta a los centros de trabajo que el Excmo. Ayuntamiento de Competa pueda tener.

2.4. Temporal. Comenzará su vigencia al día siguiente de la aprobación por el Pleno y con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2004. Finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2007, sin perjuicio de la eventual prórroga y de la aplicación de convenios posteriores que pudieran adoptar ambas partes.

Artículo 3. Prórrogas y revisiones.

3.1. Prórrogas. El presente convenio colectivo podrá ser prorrogado a partir del 1 de enero del 2007, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo a la fecha de expiración de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas; en caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de convenio con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en igual porcentaje que se fije para los trabajadores de la Administración Civil del Estado.

3.2. Revisiones. Los conceptos económicos para cada año de vigencia quedan reseñados en los anexos respectivos.

Artículo 4. Denuncia del convenio colectivo.

A los efectos de denuncia del convenio colectivo, la representación de los trabajadores preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y la plataforma objeto de las mismas al menos, con un mes de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la entrada en vigor del nuevo convenio. En caso de denuncia dichas negociaciones deberán dar comienzo con anterioridad al 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

5.1. Remuneraciones mínimas. Las remuneraciones contenidas en el presente convenio sustituyen a los actuales regímenes establecidos por el Excmo. Ayuntamiento de Competa, por lo que tendrán el carácter de mínimos y se devengarán por el trabajo prestado en la jornada normal.

5.2. Condiciones más beneficiosas. Serán respetadas las condiciones más beneficiosas, que sobre las establecidas en este convenio viniese disfrutando el personal a título individual.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

Artículo 7. Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.

7.1. Composición. Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente convenio colectivo, se establece una comisión paritaria compuesta por el Ayuntamiento de Competa y representantes del sindicato firmante. La citada comisión estará integrada por dos miembros titulares y dos suplentes en representación de la parte social y un número igual de miembros de la Corporación que actuará en representación de la misma.

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que se crea conveniente.

7.2. Funciones. Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- c) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.
- d) Las que le atribuye el presente convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de este convenio colectivo.

Todos los acuerdos adoptados por esta Comisión pasarán con carácter urgente a la Comisión de Gobierno o Pleno para ser refrendados.

Capítulo II. Provisión de vacantes, contratación e ingreso.

Artículo 7. Vacantes.

Las vacantes del personal, que se produzcan de plazas y puestos, se proveerán a través de los siguientes turnos:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Concurso de traslado.
- c) Concurso de ascensos y/o promoción interna.
- d) Concurso, concurso-oposición y oposición libre. (OEP)

Artículo 8. Provisión de vacantes, promoción interna.

8.1. Provisión de plazas vacantes. La Corporación realizará, de acuerdo con la legislación vigente, una oferta pública de empleo anual, donde se incluirán las plazas vacantes en plantilla, dotadas presupuestariamente, sin menoscabo de los límites, en su caso, establecidos en las leyes de presupuestos generales del Estado.

Las plazas referidas podrán ser cubiertas tanto por turno libre como por el sistema de promoción interna, pudiendo reservarse, en este último caso, hasta el 50% de las vacantes convocadas en cada grupo.

La oferta de empleo deberá especificar las plazas que deban ser objeto de provisión en cada ejercicio y el calendario para la provisión de las plazas dedicadas a promoción interna, todo ello sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

La oferta pública de empleo deberá ser negociada, con los representantes de los trabajadores.

8.2. Provisión de puestos. Producida una vacante en un puesto de trabajo, podrán concurrir a su provisión, los trabajadores y trabajadoras, que presten sus servicios

en el Ayuntamiento y que acrediten tener la titulación precisa para cubrir la plaza.

Ajustándose a lo establecido en el RD 896/1991 de 7 de junio, se determina que el tribunal calificador estará compuesto por técnicos, representantes de los trabajadores que actuarán con voz y con voto, valorarán las peticiones, otorgando el puesto a quien mayor puntuación obtenga, con arreglo al sistema de selección y al baremo de la fase de concurso que, al efecto se negocie con el Excmo. Ayuntamiento de Competa y en el que se valorará antes la capacitación del trabajador, que la antigüedad en el Centro, debiendo puntuar, en todo caso, la antigüedad del trabajador en el Centro.

8.3. Vacantes por causas de jubilación y otras. El Ayuntamiento de Competa estudiará junto con la representación del personal laboral, las posibilidades de proveer o redistribuir las plazas que queden vacantes por fallecimientos, ceses, jubilaciones u otras causas.

8.4. Designación de personal eventual. El personal de confianza (eventual) se nombrará por el Ayuntamiento de Competa a propuesta del Concejal Delegado o Alcalde.

El nombramiento de estos cargos es discrecional, no consolidado ni en categoría ni en salarios. Cesarán a propuesta del Concejal Delegado o Alcalde y por acuerdo del Órgano que los nombró.

Artículo 9. Movilidad del personal.

Traslados de personal.

Los traslados del personal, se regularán, desde la entrada en vigor del presente convenio, según la siguiente normativa:

9.1. Movilidad funcional (cambio de funciones). La movilidad funcional del personal del Ayuntamiento de Competa en un mismo término municipal no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la categoría y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado, respetándose el horario de trabajo del personal.

La decisión de la Corporación será motivada y notificada al empleado afectado.

En los casos de movilidad funcional se informará a los Representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales, en caso de disconformidad del empleado afectado éstos emitirán informe.

9.2. Trabajo en categoría distinta. Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el Órgano Decisorio de la Corporación, previo informe del Jefe del respectivo Servicio.

En tales casos se abonarán las diferencias del complemento de específico, si las hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador.

9.3. Adecuación puesto de trabajo a la mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por facultativo de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, deberá ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional, solo por el tiempo que dure dicho estado físico.

Artículo 10. Acción social.

Se considera Acción Social al conjunto de procedimientos, ayudas, medidas, actividades o programas encaminados a promover el bienestar social del personal del Excmo. Ayuntamiento de Competa.

10.1. Premio a la permanencia. El Ayuntamiento premiará con 900 euros al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 20 años y los 30 años de antigüedad, respectivamente en el Ayuntamiento de Competa.

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

10.2. Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales. Se establece en el presente convenio colectivo la cantidad de un mes de salario real para los hijos e hijas y cónyuges disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales (con un grado de minusvalía igual o superior al 65%) de los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento, que no teniendo trabajo retribuido o el salario no alcanza el salario mínimo interprofesional y previa justificación del facultativo, teniendo asegurado este concepto los trabajadores que perciban dicha ayuda por la Seguridad Social.

Asimismo serán beneficiarios de esta ayuda los ascendientes que convivan con el trabajador o trabajadora y se encuentren en las condiciones anteriormente

mencionadas, previo informe del gabinete de asistencia social, que tendrá en cuenta cualquier tipo de ingresos que puedan tener y el dictamen médico correspondiente.

Igualmente el Ayuntamiento de Competa sufragará los gastos ocasionados por los descendientes en primer grado de los trabajadores y trabajadoras que deban someterse a reeducación del lenguaje, dificultades específicas del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal y otros tratamientos considerados necesarios para el servicio de Higiene Mental Infantil del Hospital y otros centros oficiales especializados, por el tiempo que técnicamente se considere necesario. Esta ayuda no se incluirá en las pagas extraordinarias.

En caso de que a la persona discapacitada le sea reconocida una disminución de su capacidad en grado igual o superior al 65%, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de una hora en su jornada laboral.

10.3. Premio de jubilación o invalidez permanente. El trabajador que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 2.700 euros.

10.4. Tramitación por derecho de jubilación. El Ayuntamiento adelantará cantidad de 600 euros mensuales hasta que se produzca la liquidación parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación, la cantidad que se le anticipe en ningún concepto sobrepasará el premio del artículo 10.3.

10.5. Ayuda escolar. Los trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, percibirán en el mes de octubre en concepto de ayuda escolar, las cantidades y beneficios que a continuación se relacionan:

- a) Para cursar estudios de Educación Primaria, 120 euros anuales por hijo.
- b) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional de primer y segundo grado y Graduado Escolar, 120 euros anuales por hijo.
- c) Por cursar estudios de Acceso a la Universidad, 120 euros anuales por hijo por una sola vez.
- d) Para cursar estudios universitarios o FP de grado superior, 150 euros anuales por hijo.
- e) Por matricularse en la Escuela de Idiomas, por una sola vez, 60 euros.

f) Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.

Las cantidades reseñadas serán efectivas a partir de la aportación del justificante por el interesado/a.

El Ayuntamiento de Competa (Málaga) en concepto de guarderías gratis para cada hijo, en edad de 0 a 3 años de los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Competa (Málaga).

Artículo 11. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge o hijos o a quien haya determinado, la cantidad de 70 euros por año de servicios prestados por el trabajador o trabajadora hasta la fecha de fallecimiento.

A efectos de pensión de viudedad, el Ayuntamiento de Competa adelantará el 80 % de la prestación Básica, a reserva de la liquidación posterior por el Organismo correspondiente, en los mismos términos que en los casos de jubilación.

Artículo 12. Natalidad.

El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad 132 euros por una sola vez, por cada hijo o hija. Dicha suma será efectiva a partir del mes siguiente del nacimiento. En caso de que la madre y el padre trabajasen ambos en el ayuntamiento se percibirá dicha cantidad una sola vez.

Artículo 13. Formación.

13.1. Formación general. El Ayuntamiento de Competa (Málaga), consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con la representación de los trabajadores, un plan de estudios de formación profesional, que llevará a cabo en cada uno de los centros, en la medida de lo posible, si no existiesen estos cursos en la formación continua del SEPRAM o los sindicatos.

El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menos cabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

13.2. Perfeccionamiento profesional. Se define como cursos de perfeccionamiento, aquellos que van encaminados a la mejora de la prestación del servicio de los empleados y empleadas públicos. En el caso de que existan cursos de

perfeccionamiento profesional organizados por el Ayuntamiento de Competa (Málaga), previa autorización, podrán acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando este no exceda de 15 días naturales.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho, previa autorización de la Dirección del Ayuntamiento de Competa (Málaga), a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamiento y estancias, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad de residencia del trabajador, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación, acompañada de presupuesto la solvencia que se solicita.

Artículo 14. Cobertura jurídica y garantía del puesto de trabajo.

14.1. Retirada del permiso de conducir. En caso de retirada del carnet de conducir a un conductor del centro, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso.

Se le mantendrá entre tanto su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada se deba a causas ajenas al consumo de alcohol o drogas de otra especie.

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

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla, o concertarse los servicios de profesionales del derecho libres, cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida por el caso.

Asimismo se obliga al Ayuntamiento de Competa (Málaga) a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 15. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento dotará un fondo de 6000 euros revisables anualmente.

Los reintegros que se vayan efectuando de anticipos ya concedidos aumentarán dicha dotación en igual importe a los mismos.

Los importes que se concederán tendrán un mínimo de 300 euros y el máximo legalmente establecido. Y se devolverán en un plazo máximo de 24 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo este fijado por la Comisión a que se refiere este artículo.

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

1. Enfermedad grave.
2. Procesos de ejecución de derechos que supongan embargo o desahucio de la vivienda habitual o ejecución de derecho de tanteo y retracto.
3. Procedimientos judiciales en los que el trabajador sea parte y puedan incidir en su patrimonio (incluyendo separación y divorcio).
4. Pago de hipoteca o alquiler de vivienda habitual.
5. Riguroso orden de entrada.

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

Capítulo IV. Régimen laboral.

Artículo 16. Jornada de trabajo.

16.1. Jornada laboral. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo realizarán una jornada laboral básica diaria, según se acuerde entre ambas partes.

Durante la Semana Santa, periodo estival (15 de junio hasta el 30 de septiembre), periodo de feria local y Navidad (24 de diciembre a 6 de enero) la jornada será de 8:00 a las 14:00 horas en las oficinas.

No obstante, se respetarán aquellos turnos o estamentos que en virtud de lo especificado en convenio o en disposiciones anteriores, tengan jornada laboral más reducida.

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

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 6 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida o persona mayor que no pueda valerse por sí mismo.

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

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

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

16.3. Turno de noche. A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajado nocturno aquél que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo serán retribuidos en el complemento específico.

Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual del puesto, se compensarán con el doble de horas que las trabajadas, tanto si se elige el descanso, como la retribución en horas extraordinarias.

16.4. Horario flexible. En aquellas unidades donde sea posible, el personal podrá solicitar el horario flexible con las características siguientes:

1. Estructura: De 9:00 a 13:00 será el tiempo de presencia obligatoria, quedando abierto, en aquellas unidades donde sea posible, la entrada, la salida y la recuperación de horas.

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

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

4. La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes, y si fuese necesario estas horas podrán ser recuperadas previo convenio de la jefatura del servicio y el interesado. Si

quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente.

Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.

16.5. Descanso intermedio. Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida. Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma.

Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

16.6. Descanso semanal. Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes. En el caso de no disfrutarlo en estos días, incluidos los festivos del calendario laboral, se compensará en razón del cuadrante de jornada si lo hubiera, computándose los domingos y festivos con descansos de 2 días por cada uno.

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

Artículo 17. Calendario laboral.

Calendario laboral. Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine.

Cuando a lo largo del año una fiesta reconocida por la administración caiga un día con posibilidad de realizar puente, la plantilla realizará turnos del cincuenta por ciento con objeto de que el servicio administrativo este abierto el día hábil de que se trate.

Serán días inhábiles, a efectos laborales, las fiestas patronales de cada centro o colectivo, trasladándose de día caso de coincidir en festivo.

Dicho carácter de inhábil será extensible a todos los servicios, si bien aquellos que por su índole lo requieran se prestarán obligatoriamente, concediéndose en otro día acumulable a las vacaciones o hábiles cuando, las necesidades del centro o servicio lo permitan.

Artículo 18. Vacaciones y festivos.

18.1. Vacaciones

a) Vacaciones anuales. Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) o parte proporcional de existir una antigüedad inferior al año.

Los periodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, solicitándolo el trabajador con 15 días de antelación, debiéndose darse respuesta por el Ayuntamiento de Competa en un plazo no superior de 4 días.

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

b) Vacaciones de semana santa y navidad. El personal disfrutará de 5 días laborales de permiso en Navidad y 3 días laborales en Semana Santa, que se distribuirán de convenio con las necesidades del servicio. Se considerará inhábil a efectos laborales el Sábado Santo.

Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

18.2. Retribución de vacaciones. Las vacaciones serán abonadas comprendiendo todos los conceptos retributivos no incluyéndose los conceptos extrasalariales tales como locomoción y dietas.

Artículo 19. Licencias y excedencias.

19.1. Licencias y permisos. Se regulan las siguientes modalidades de licencias.

A) Licencias retribuidas.

1. Matrimonio del trabajador o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: 20 días.

2. Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador: 7 días.

3. Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad: 3 días.

4. Padres y hermanos del cónyuge del trabajador: 2 días.

En cualquiera de dichos casos de fallecimiento, si este ocurriera fuera de la residencia del trabajador, podrá ampliarse dicho periodo.

5. Nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas: 4 días.

6. Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo necesario.

7. Enfermedad del cónyuge, hijos o padre del trabajador.

Menos grave: 1 día.

Grave: 5 días.

Muy grave: 7 días.

En este último caso, dicha licencia podrá ampliarse hasta un plazo máximo de cuatro semanas al año, cuando el estado de salud del enfermo requiera una especial atención que deba dispensarse por el trabajador, a cuyo efecto se emitirá el correspondiente informe por parte del médico de cabecera.

8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

En caso de que un trabajador o trabajadora se encontrara con la situación de que un hijo o hija menor de 10 años o mayor de esta edad con la condición de discapacidad estuviese aquejado, de forma imprevista, de alguna enfermedad que requiera una especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de su jornada laboral, se le concederá licencia por los citados días sin que esta pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto se aportará el correspondiente parte médico que deberá ser informado por el médico de cabecera, y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo enfermo, para lo cual bastará con una declaración del trabajador en tal sentido.

En el caso de que ambos padres trabajasen en el Ayuntamiento de Competa (Málaga), solamente uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de licencias.

9. Matrimonio de hermanos e hijos:

1 día en la fecha de la celebración.

2 días si es fuera de la provincia.

10. Hasta 10 días al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un trabajador: Congresos, mesas redondas, cursillos o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso dicha autorización, con una antelación de diez días, al jefe de personal o al trabajador que desempeñe puesto similar donde no exista jefatura de personal.

11. Exámenes académicos: 1 por día de examen.

12. Traslados de domicilio: 3 días.

Los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por el Ayuntamiento de Competa (Málaga). Simplemente será necesario el preaviso por parte del trabajador, con dos días de antelación de ser posible. En cualquier caso es necesario que el trabajador los justifique.

13. La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc.

14. A lo largo del año, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar hasta ocho días de licencia o permiso por asuntos particulares, tendrán que solicitarlo al Servicio de Personal, con independencia de las necesidades del servicio y con los requisitos siguientes:

- No solicitarlo en periodo vacacional.
- Solicitarlo con tres días de antelación.

15. Permisos sindicales.

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

B) Licencias con sueldo parcial.

Hasta cuatro días consecutivos con el 50% de las retribuciones, para trabajadores, en caso de enfermedad de hijos menores de siete años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso y con comunicación urgente a la oficina de personal del centro. Los trabajadores acreditarán dentro de los cuatro días la veracidad de la situación contemplada mediante certificado médico del pediatra.

C) Licencias sin sueldo.

Los trabajadores tendrán derecho a dos meses de licencias sin sueldo por cada año de servicios prestados o fracción de seis meses, con el requisito mínimo de un año de servicio para asuntos propios, pudiéndola distribuir como el trabajador lo desee, previo aviso con veinte días de antelación a la fecha del comienzo del permiso a la Jefatura de Personal del centro. Una vez disfrutada esta licencia serán necesario acumular antigüedad para volver a disfrutarla.

D) Conciliación de la vida familiar y profesional.

Tanto el Ayuntamiento de Competa como las secciones sindicales están convencidas de la necesidad de introducir medidas que favorezcan un adecuado

equilibrio de la vida familiar y laboral de los empleados y empleadas públicos y en atención al artículo 142 del RDL 781/1986 de Régimen Local se establece lo siguiente:

1. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta dos horas más, con la reducción de retribuciones.
2. En los supuestos de parto o adopción, una vez agotado el permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.
3. Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una hora de reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, el padre o la madre podrán disfrutar de una excedencia hasta que el hijo o la hija cumplan tres años, con reserva de puesto para la atención del recién nacido.

En caso del fallecimiento de la madre en el parto, indistintamente que trabajen en el centro dependiente del Ayuntamiento de Competa (Málaga), el padre disfrutará de la Licencia por nacimiento.

19.2. Jornada reducida. Los trabajadores que vengan actualmente laborando con una jornada de trabajo más reducida que la establecida con carácter general, tienen derecho a que se respete la misma como condición más beneficiosa no absorbible ni compensable con cualquier otra mejora establecida por este convenio o por otra norma aplicable.

19.3. Excedencias. Podrá concederse excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante un año en la Administración. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año.

Artículo 20. Entrada, permanencia y salidas durante el trabajo.

- 1) El personal se incorporará al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria, y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

2) Serán controlada la entrada al trabajo por medio del oportuno registro, concediéndose un plazo de tolerancia de quince minutos, transcurridos estos será considerado como falta de puntualidad a los efectos previstos en el régimen disciplinario.

3) Todos los empleados vienen obligados a facilitar a el Ayuntamiento de Competa (Málaga), (departamento de personal) los cambios domiciliarios y/o de número de teléfono particular. Esto último en aquellos casos que por sus funciones o trabajos especiales el Ayuntamiento de Competa (Málaga) lo requiera.

Capítulo V. Seguridad y salud laboral.

Artículo 21. Comité de seguridad y salud laboral.

Se estará a lo preceptuado en la Ley 3 1/85 y Real Decreto 29/97.

Artículo 22. Uniformidad.

La Corporación dotará, en los meses de abril y octubre, los uniformes de verano e invierno respectivamente, y la Comisión de Vigilancia, en el plazo de 30 días a partir de la firma del convenio, regulará la uniformidad que corresponda por categoría y centros.

Artículo 23. Reconocimiento médico, vigilancia de la salud.

1. Se efectuarán con carácter voluntario anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado debe dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

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

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

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

Capítulo V I. Derechos y deberes sindicales.

Artículo 24. Asambleas de trabajadores.

Los trabajadores de los centros tendrán derecho a realizar asambleas con la comunicación previa a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos urgentes, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoquen la representación de los trabajadores o el 20% del personal afectado, mediante firmas. Las asambleas que se celebren por convocatoria de los representantes de los trabajadores podrán celebrarse en los locales de los centros de trabajo respectivos.

Dichas asambleas podrán celebrarse durante las horas que se señale por la Corporación, para todos los centros de trabajo, oídos los representantes de personal.

Artículo 25. Representatividad sindical.

Los Delegados y delegadas de personal son los órganos representativos del conjunto del personal laboral en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

25.1. Derecho a la información y otros

A) Los delegados y delegadas de personal (ORU's) serán informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

D) Los ORU's podrán ejercer su derecho a la libre información usando el medio que estimen conveniente sin más requisito que la comunicación a la dirección.

E) Los ORU's, con entera libertad, expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

F) El Ayuntamiento de Competa (Málaga), habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten e ingresarán el importe de estas en la cuenta que los sindicatos tengan habilitadas para tal fin. El importe de dichas cuotas sindicales serán remitidos a la sección sindical correspondiente en los cinco primeros días del mes posteriores al pago de la nómina.

G) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y a la libre expresión de sus ideas y a la circulación escrita y de palabra sin más requisitos que la comunicación a la dirección del centro.

H) El Ayuntamiento de Competa (Málaga) pondrá a disposición de los ORU's locales adecuados, provistos de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las



condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes o afiliados, facilitándose el material de o necesario como si de un despacho cualquiera del centro se tratase.

25.2. GARANTÍAS SINDICALES

A) Los miembros de los ORU's gozarán de las garantías sindicales recogidas en la legislación que las regula y en las normas que en el futuro lo sustituyan (hasta tres años después de su mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de Competa (Málaga) de cualquier sanción o despido, los delegados de las Secciones Sindicales tendrán derecho al conocimiento y presencia en el expediente disciplinario que al efecto se incoe.

B) Los delegados y delegadas de personal dispondrán de un tiempo de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Si uno o varios delegados desean acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro miembro de la sección sindical, deberán realizar al principio de cada mes natural, dando conocimiento al Departamento de Personal de las horas y a la persona en la que realiza la acumulación.

Ningún miembro de sección sindical deberá utilizar más horas sindicales de las acordadas, a no ser con permiso previo del Ayuntamiento de Competa. Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas sindicales deberá de comunicarse a la Oficina de Personal, con una antelación de 1 día salvo causas excepcionales.

Las horas no utilizadas en un mes no serán acumulables a ningún otro miembro de las Centrales Sindicales, asimismo, las citadas horas sobrantes tampoco podrán acumularse a los meses sucesivos.

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

C) Los delegados de personal serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

25.3. SECCIONES SINDICALES. La sección sindical de CCOO y las que en su día se formen actuarán como representantes de sus afiliados y afiliadas ante El Ayuntamiento de Competa, en todas las cuestiones que le afecten, recogiendo sus reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales, para su negociación con la Corporación.

Sin ningún tipo de condicionantes, dichas secciones sindicales dispondrán de las



horas necesarias para acudir a reuniones convocadas por la dirección, El Ayuntamiento de Competa (Málaga), así como para la negociación colectiva y problemas derivados de convenio colectivo.

Dicho tiempo de actividad sindical podrá ser usado por un solo representante de cada sección sindical. Además de lo expuesto, cada sección sindical, tendrá derecho al nombramiento de un delegado, debiéndose respetar el funcionamiento dentro de cada sección sindical.

Los delegados de las secciones sindicales que superen el 12% dispondrán de un tiempo de 15 horas mensuales retribuidas cada una para dedicarse a las actividades sindicales que le son propias, y gozarán de las mismas garantías sindicales que los delegados de la sección sindical en cuanto a materia disciplinaria se refiere, hasta tres años después de su mandato.

Si uno o varios delegados desean acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro delegado de la sección sindical, deberán realizarlo al principio de cada mes natural dando conocimiento al Departamento de Personal de las horas y a la que persona en que realiza la acumulación.

Ningún delegado de las secciones sindicales podrá utilizar más horas sindicales de las acordadas, a no ser con permiso previo del Concejal Delegado de Personal.

Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas sindicales deberán comunicarse a la Oficina de Personal con una antelación de 1 día, salvo casos excepcionales.

Las horas no utilizadas en un mes no serán acumulables a ningún otro delegado de la sección sindical, asimismo, las citadas horas sobrantes tampoco podrán acumularse a los meses sucesivos.

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

Capítulo VII. Sistema retributivo.

Artículo 26. Retribuciones.

a) Las retribuciones básicas de sueldos y trienios se acomodarán a las previsiones contenidas en la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Las pagas extraordinarias se verán incrementadas en el % del complemento de destino que determine la ley de PGE.

b) Los intervalos del complemento de destino por grupo de titulación, según el RD 861/1986 y por Resolución de 18 de Junio de 1998 que determina estos intervalos para la administración general del estado, se establecen de la siguiente manera:



Grupo A Nivel 22 al 30

Grupo B Nivel 18 al 26

Grupo C Nivel 14 al 22

Grupo D Nivel 12 al 18

Grupo E Nivel 10 al 14

c) Las retribuciones complementarias consistirán en complemento de destino y complemento específico.

d) Conforme a la Legislación vigente la Alcaldía, podrá otorgar gratificaciones por trabajos extraordinarios realizados fuera de las jornadas laborales habitual y por requerirlo las necesidades.

Artículo 27. Complemento de productividad.

Se negociará con la representación de los trabajadores criterios objetivos para la aplicación del complemento de productividad.

Artículo 28. Servicios extraordinarios.

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

El trabajador o trabajadora podrá optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada de 1 hora y 30 minutos.

Quien realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de convenio con ese artículo.

Los trabajos nocturnos realizados entre las 22:00 horas a las 8:00 horas tendrán la consideración de nocturnos. Estos periodos, así como los realizados en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada. Igual valor tendrán para su retribución.

El valor de la hora será el resultante de dividir las retribuciones brutas anuales por 365.



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

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

Artículo 29. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente.

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

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 30.

El personal laboral quedará obligado al cumplimiento de sus deberes siéndoles de aplicación los establecidos por la legislación vigente en esta materia.

Artículo 31. Acoso sexual. Mobbing.

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

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

Artículo 34. Mantenimiento del puesto de trabajo.

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

Ante la detención con culpabilidad de miembros de partidos políticos y secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la sección sindical a que pertenezca el trabajador.

Disposición adicional primera.

Oferta pública de empleo.

La Corporación en el plazo más breve posible convocará la oferta pública de empleo de la menos aquellas plazas que lleven dos o más años ocupadas en interinidad. Las bases saldrán en información pública en los cuatro primeros meses del año que le corresponda.

Promoción interna.

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberán, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, negociado previamente con la representación del personal.
2. Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.
3. En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante una plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones municipales durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicha plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser negociada con la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.
4. El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

Disposición adicional segunda.



Bolsa de trabajo.

El Ayuntamiento de Competa junto con los representantes de los trabajadores, se comprometen a confeccionar unas bases para la confección de una bolsa de trabajo que servirá para cubrir las necesidades de bajas, licencias, vacaciones, etc., que se produzcan en la corporación.

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

Se establecerá un tope del 20% de contratación laboral temporal en cada servicio, distribuida proporcionalmente por unidades.

En caso de que el empleo temporal de un puesto superara un año, se incluirá en la Oferta de Empleo para su provisión definitiva y la temporalidad del puesto no superará en ningún caso los dos años en esa situación.

Disposición adicional quinta.

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

