

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO****Delegación Provincial de Huelva**

RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ENCINASOLA DEL PERSONAL LABORAL.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Encinasola del Personal Laboral, que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2011 entre la representaciones legales de la Entidad y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración

de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva. para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

CONVENIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ENCINASOLA DEL PERSONAL LABORAL**AYUNTAMIENTO DE ENCINASOLA****Capítulo I. Disposiciones generales.**



Artículo 1. Objeto y norma supletoria.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículos 32, 35 y ss. de la Ley 9/87, de 12 de mayo de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/90 de 19 de julio) y artículos 82, 83 y concordantes del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y las Ayudas Sociales del personal que bajo relación jurídico laboral presta sus servicios en el Ayuntamiento de Encinasola y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicará las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los convenios de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la Representación Sindical de los trabajadores/as se entenderá al Comité de Empresa y al Delegado de la Organización Sindical firmante del presente Convenio.

Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Encinasola realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como en los que pudieran crearse en el futuro, y serán de aplicación

a todos los/as trabajadores/as de la Corporación con régimen jurídico de Derecho Laboral, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente, con al menos un año de antigüedad en plantilla.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los trabajadores que se contraten en proyectos financiados por acuerdos con el SAE u órgano similar, en la medida que estén sujetos a cualquier otro Convenio Colectivo vigente.

A los trabajadores temporales dependientes de programas subvencionados por otras Administraciones Públicas les será de aplicación el presente Convenio, salvo lo que se refiera a la cuantía de las retribuciones, que serán fijadas en atención al



importe de la subvención que perciba el Ayuntamiento, siempre que cumplan también los requisitos de antigüedad.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2011 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre 2014.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento como mínimo.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio en la totalidad de su articulado, y sus conceptos económicos aumentarán en la misma proporción que la pactada en las condiciones salariales y ayudas sociales.

Artículo 4. Indivisibilidad del convenio, garantías personales y adhesión al sercla.

4.1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que su empleados y empleadas obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedare sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

4.2. La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida, en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen. En todo caso, serán respetadas las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose ad personam mientras no sean expresamente compensadas por acuerdos posteriores.

4.3. Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos



Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Ayuntamiento de Encinasola con el personal laboral a su servicio.

4.4. Son conflictos susceptibles de ser sometidos al S.E.R.C.L.A. todos aquellos de naturaleza colectiva e individual que afecten al personal laboral al servicio de esta Administración, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses, pudiendo comprender todos los conflictos laborales previstos en la Estipulación Tercera del citado Acuerdo y el Art. 2º de su Reglamento de Desarrollo, cuyo contenido es el siguiente:

? Las funciones inherentes al procedimiento de Conciliación-Mediación en los Conflictos Laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, Convenios colectivos o prácticas de empresas. (dicho procedimiento, para los supuestos establecidos en el artículo 151.1 del R.D. 2/95, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, al sumirse y cumplirse las funciones de trámite procesal sustitutorio del sistema conciliatorio administrativo, tendrá carácter obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 63 y 154.1 del citado texto legal).

? Los procedimientos de solución en los periodos de consultas surgidos con ocasión de la aplicación de las previsiones contenidas en los artículos, 39 -movilidad funcional-, 40 -movilidad geográfica-, 41 -modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo-, 47 -suspensiones por causas objetivas- y 51 -extinciones colectivas de las relaciones de trabajo-, del R.D. Leg. 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

? La resolución de los conflictos causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

? Cualquier otro procedimiento de solución de conflictos que le sea encomendado por las partes firmantes del presente acuerdo.

? El procedimiento de Arbitraje, tanto en los conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas, como en los conflictos de intereses.

4.5. Podrán solicitar la intervención del S.E.R.C.L.A.: El Ayuntamiento de Encinasola a través del representante que designe, la representación de los trabajadores y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

Capítulo II. Organización del trabajo.



Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación previo consenso con los representantes de los trabajadores, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios y su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en el artículo 40, 41 y 64.1 del R.D. 1/1.995 de 4 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los empleados y empleadas en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al dictamen previo de la Comisión Paritaria, regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. En caso de no existir acuerdo, deberá ser aprobada por la autoridad laboral competente.

Igualmente se someterá a informe de esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de las prestaciones de servicios cuando afecten a empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso.

No obstante, las partes reconocen la necesidad de consenso de las partes firmantes del Convenio, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten, para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

Artículo 6. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen, mediante la equiparación profesional con el personal funcionario de igual o similar categoría del Ayuntamiento de Encinasola.

La escala, grupo y empleo define la prestación de servicios, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se clasifica en razón de su situación contractual, según determina la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dice:



Título II. Clases de personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
2. Los empleados públicos se clasifican en:
 1. Funcionarios de carrera.
 2. Funcionarios interinos.
 3. Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
 4. Personal eventual.

A los efectos de retribuciones se establece la clasificación profesional recogida en el artículo 76 de la EBEP:

Grupo A: Subdividido en A1 y A2: Para el acceso a los cuerpos o escala de éste grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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

Grupo C: Se dividen 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.

Las plantillas deberán comprender todas las plazas con dotación presupuestaria en ejercicio, y se aprobarán anualmente junto con el presupuesto.

La plantilla deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo (RPT).

7.1. Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los



servicios, y en el que se precisan sus características esenciales. En todo lo concerniente a la elaboración, gestión modificación de la RPT se estará a la normativa vigente en la materia para los funcionarios públicos.

7.2. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión, como mínimo, de:

a)- Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).

b)- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

c)- Naturaleza (temporal, fijo, etc.), empleos y categorías.

d)- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

e)- Código numérico de identificación.

f)- Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

7.3. La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de negociación previa con la representación sindical del personal.

7.4. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria.

7.5. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

7.6. Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Comisión Paritaria, y ello con carácter previo a la aprobación de sus Presupuestos.

7.7. Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT en el marco de la Comisión Paritaria y de Negociación y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. Todo ello en los términos establecidos en el Art. 90 y s. de la Ley 7/85, Art. 126 y s. del RD Legislativo 781/1986 y Art. 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

7.8. El Ayuntamiento confeccionará anualmente un listado de los puestos de trabajo, especificando los de nueva creación, así como de aquellos otros que se encuentren vacantes.



7.9. La Relación de Puestos de Trabajo es pública.

Artículo 8. Comisión paritaria y de negociación.

8.1. En el ámbito del presente Convenio queda constituida una Comisión Paritaria y de Negociación, que estará formada por los representantes sindicales, proporcionalmente a su representatividad en el Comité, así como por las personas que la Corporación designe para que actúen en su representación; ambas nombrarán a sus representantes por escrito y podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

8.2. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.

8.3. Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

8.4. En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Convenio, y se constituirá formalmente a los 15 días de la entrada en vigor del mismo.

8.5. La negociación colectiva se seguirá, asimismo, a través de esta Comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de plena aplicación a todo el personal en régimen laboral, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

8.6. Serán objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria:

a) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad y su asignación individualizada, así como el Complemento Específico a aplicar a cada puesto de trabajo.

b) El establecimiento de la jornada laboral, en función del calendario laboral aprobado anualmente, horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

d) La clasificación de los puestos de trabajos.





- e) La determinación de los programas para la promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores.
- g) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- h) Medidas sobre salud laboral.
- i) Las materias de índoles económicas, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general a cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales con esta Administración.

8.7. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatorias de la Corporación por acuerdo con los representantes de los trabajadores o ante petición expresa de cualquiera de las partes. En estos casos los representantes sindicales que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como jornada efectiva de trabajo.

8.8. Para entender de asuntos especializados esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 9. Registros administrativos del personal.

En la Corporación existirá un Registro de Personal, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

Dichas anotaciones tendrán carácter constitutivo, no pudiéndose materializar ni surtir efectos prácticos las variaciones que expresaren hasta que constara su inscripción en el citado registro.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión o afiliación política o sindical del empleado. El empleado o empleada tendrá libre acceso a su expediente.

Capítulo III. Régimen de retribuciones.

Artículo 10. Retribuciones económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.





El Equipo de Gobierno de la Corporación defenderá, en sus presupuestos anuales, la necesidad irrenunciable de configurar sus créditos de personal con el carácter de vinculantes y ampliables, no pudiéndose verificar redistribución, transferencia ni modificación presupuestaria alguna que les afecten negativamente.

Las obligaciones impuestas a la Corporación por Laudo o Sentencia en materia de personal se atenderán en plazo no superior a tres meses, habilitando si fuera necesario créditos extraordinarios o suplementarios y anticipos de tesorería para satisfacer aquéllas mientras se tramitasen las modificaciones presupuestarias correspondientes.

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes de la Corporación.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento son las que se expresan en los presupuestos municipales aprobados de cada año.

Las retribuciones económicas serán, las recogidas en el capítulo III del EBEP, (desde los artículos 21 al 30).

CAPÍTULO III. Derechos retributivos. Producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública...

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.
2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Artículo 23. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

1. El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.



2. Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

Artículo 24. Retribuciones complementarias.

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

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

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

Artículo 28. Indemnizaciones.

Los trabajadores percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Artículo 29. Retribuciones diferidas.

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Artículo 30. Deducción de retribuciones.





1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

Artículo 11. Incremento de retribuciones y fondos adicionales para 2011/2014.

El incremento de retribuciones para el año 2011 será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 12. Programa de aumento de productividad.

1. A fin de determinar el incremento anual de retribuciones para 2011/2014, y su diferente aplicación, se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos correspondientes y se tendrán en cuenta los proyectos o programas que se elaboren en la Corporación para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten o las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de Planes de Empleo.

2. Los proyectos y programas a que se refiere el apartado anterior concretarán los objetivos que persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Artículo 13. Indemnizaciones y suplidos.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual.

Categorías	Grupos	Dieta completa
Laboral		36,66 euros



El Ayuntamiento, previas las autorizaciones correspondientes, abonará, antes del inicio del viaje, al trabajador que tuviera que desplazarse, el total del valor de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como máximas, estando el trabajador obligado a presentar los justificantes de dichos gastos.

2. Gastos de desplazamiento: Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Para el cumplimiento de las funciones que requieran desplazamiento, los empleados utilizarán, como norma, los vehículos del Ayuntamiento. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible la utilización de vehículos municipales y se recurra a medios de transporte particulares, el trabajador percibirá la cantidad de 0,18 euros/km., por utilización del vehículo, o el importe justificado del gasto en caso de utilizar cualquier medio de transporte público.

En el supuesto de accidente de automóvil en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación.

El Ayuntamiento anticipará al trabajador el 100% del valor total de las dietas anteriores, estando el mismo obligado a presentar los justificantes de gastos, conforme a lo establecido en la legislación vigente, en el plazo de siete días desde la finalización la actividad y/o desplazamiento realizados. Transcurrido dicho plazo sin la debida justificación, el Ayuntamiento deducirá de su nómina al trabajador, las cantidades no justificadas.

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por el Ayuntamiento de Encinasola para ostentar la representación de éste en cualesquiera actos a celebrar, se les abonarán todos los gastos que esta participación ocasione, en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto.

3. Las indemnizaciones se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualesquiera actos a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Artículo 14. Servicios extraordinarios.

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso, dichos servicios tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.

La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador, excepto en casos de fuerza mayor o urgencias en que se requiera la intervención de éste. Igualmente, de existir acuerdo en este sentido, podrán ser compensadas con una disminución de jornada contemplada en el apartado siguiente.

Existirá la posibilidad de la compensación de las horas extras por horas de descanso, de común acuerdo entre trabajador y corporación, aplicándose el siguiente baremo:

1 hora extra festiva o nocturna..... 2"5 horas de descanso.

1 hora extra normal..... 2 horas de descanso.

1 hora extra festiva y nocturna.....3 horas de descanso

El descanso derivado de esta compensación deberá ser solicitado por el personal del mismo modo que cualquier otro permiso o ausencia, a través del procedimiento establecido.

Tendrá preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas. Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo, y el cómputo de horas será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

La Corporación Municipal, junto con la representación sindical de los trabajadores, buscará fórmulas para reducir al máximo y suprimir este tipo de servicios, al objeto de incrementar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas en paro forzoso. Con este objetivo la Corporación Municipal evaluará, junto con la representación sindical, la posibilidad de creación de empleo estable por cada 600 horas de servicios extraordinarios, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa, comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerde por ambas partes.

La representación sindical tendrá información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario y el personal que es elegido para el mismo, y horas realizadas. La Corporación facilitará a la representación sindical, de forma



trimestral, memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios, en la que detallará en qué puestos y en qué servicios se han realizado, cuándo, qué cantidad y por qué causas.

Artículo 15. El recibo del salario o nómina.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

? Nombre, DNI, Cuerpo y Empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la S.S., grupo de cotización y número de registro.

? Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la S.S. de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

? Fecha, período de abono y total de días retribuidos.

? Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.

? Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

? Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

? Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

? El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la Comisión Paritaria.

Capítulo IV. Empleo y promoción profesional.

Artículo 16. Planes y ofertas de empleo.

1. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo del Ayuntamiento de ENCINASOLA se desarrollará, en su caso, a través de Planes de Empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.



2. Los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que, durante la vigencia de este Convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.
- Deberán incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan, de acuerdo con las propuestas realizadas tanto por la Corporación como por el representante de los trabajadores.
- Tratarán las medidas de movilidad que se precisen, desde una perspectiva positiva como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y promoverán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.
- Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puestos de trabajo, que no podrán darse como consecuencia de contratación del Servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre la Corporación y los Sindicatos firmantes del presente Convenio.
- La Corporación deberá entregar los mencionados Planes de Empleo a la representación sindical con una antelación de, al menos, 30 días a su puesta en marcha.
- No se podrán convocar Ofertas Públicas de Empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.





- Con carácter anual se convocarán concursos de traslados, de forma previa a la aprobación de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.
- La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales. Una vez superados los seis meses de vigencia, se evaluará la estabilidad del puesto, teniendo en cuenta la normativa básica Estatal.
- La Corporación Municipal informará a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, mediante petición de éstos, de los servicios realizados en o para el Ayuntamiento por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal laboral del propio Ayuntamiento.
- El Ayuntamiento de ENCINASOLA aplicará en su ámbito la Ley 2/1.991 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.
- La Corporación Municipal deberá informar a la representación sindical de los trabajadores de los proyectos que vayan a ser realizados o se estén realizando por convenios con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el SAE, etc.
- Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses. Esta memoria se remitirá a la representación sindical para su negociación en la Comisión Paritaria, con una antelación mínima de 15 días.

3. El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforman la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por trabajadores/as fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los trabajadores laborales que reúna los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de empleados o empleadas excedentes.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos y libre designación, en su caso, entre el los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de titulación.
- Las motivadas por concursos de traslados.
- Aquellas que sean por consecuencia de procesos selectivos para ascender





dentro de la misma escala, pero el mismo grupo y el personal que pase a segunda actividad.

- Promoción Interna entre los trabajadores pertenecientes a grupos de titulación inferior: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en este Convenio Colectivo.

- Oferta Pública de Empleo.

4. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante se proveerá al trabajador afectado otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

5. Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado.

6. Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la Promoción Interna y los criterios básicos de selección serán negociados en la Comisión Paritaria.

Artículo 17. Selección de personal laboral temporal.

17.1. La Comisión Paritaria y de Negociación, designará una Mesa de Contratación, donde estarán representadas las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, para reglamentar el acceso de los habitantes empadronados en Encinasola a Bolsas anuales de empleo, clasificadas por oficios, conforme a las necesidades de la Corporación y solo para cubrir urgencias imprevistas que no se correspondan con puestos de plantilla.

17.2. Cuando las citadas necesidades no pudieran satisfacerse por su personal conforme a lo estipulado en el presente

Convenio, el Ayuntamiento hará sus contrataciones temporales acudiendo al orden establecido en estas bolsas, que atenderán también a criterios solidarios de necesidades sociales y oportunidades de empleo de la población.

17.3. La Mesa de Contratación apreciará en cada caso la conveniencia de estas contrataciones atendiendo a su urgencia, estableciéndose como sistema de selección preferente el concurso de méritos.

17.4. Las selecciones efectuadas conforme a este artículo, se publicarán por tiempo no inferior a cinco días hábiles en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y se comunicarán semestralmente (al igual que el resto de contrataciones temporales que hiciera la Corporación) a la Comisión Paritaria y de Negociación,



que evaluará con carácter vinculante la conveniencia de mantenerla.

17.5. La Mesa de Contratación elaborará un Reglamento de funcionamiento, en el cual se indicarán sus objetivos, sistema de funcionamiento, requisitos de los aspirantes, baremos de puntuación, sistemas de selección, sistema de publicación de las listas de los procesos selectivos, bolsas que se ofertan, plazos y cualesquiera otras condiciones que se estimen oportunas para el buen funcionamiento de dicha Mesa de Contratación.

Artículo 18. Selección del personal.

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Comisión Paritaria y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2. Se garantiza la presencia, con voz y con voto, de un miembro designado por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio en todos los Tribunales y Comisiones de Valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento de Encinasola. El Delegado del Personal Laboral formará parte de dichos Tribunales y Comisiones de Valoración de pleno derecho con voz y voto en representación de los trabajadores.

En la asistencia a estos Tribunales o Comisiones de Valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en la orden 11 de julio de 2006, de la Consejería de Economía y Hacienda.

3. Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas en la Comisión Paritaria.

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que disponga la RPT.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio,





conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

a). Concurso de Méritos. En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. Se valorarán como méritos el desarrollo del puesto de trabajo, cuando hubiese sido desempeñado mediante comisión de servicios o libre designación.

- La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el artículo 45 del RD. 364/1995, de 10 de marzo.

- Los trabajadores del Ayuntamiento de ENCINASOLA deberán permanecer un mínimo de seis meses en un año, u ocho meses en dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

- Los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrán ser removidos del mismo conforme a lo establecido en el artículo 50 del mencionado RD 364/1995.

b). Libre designación. Se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a Jefe de Servicio o superior y los de Secretario/a particular de la Alcaldía. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del RD citado.

5. Con una periodicidad al menos anual se convocarán a Concurso de Traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

6. Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

7. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 20. Adscripciones provisionales.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional





únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.

Artículo 21. Promoción profesional.

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

2. La promoción se deberá basar en el esfuerzo personal, historial profesional, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación de la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación. Esta posibilidad de promoción sólo podrá usarse para acceder a puestos clasificados en los Grupos III (o C, nivel de Bachiller superior o equivalente) y IV (D, nivel de Graduado Escolar o equivalente). Para el acceso a puestos de los Grupos I y II (licenciatura o diplomatura universitaria) será imprescindible contar con la titulación correspondiente.

3. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo al que pertenezcan.

A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción interna:

- a). Cuando se viniere realizando trabajos de una Categoría superior durante más de seis meses continuados.
- b). Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.
- c). Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.





d). Mediante el sistema de Concurso-Oposición para promocionar a un grupo superior, se aplicarán los criterios establecidos en los apartados b). y c). , estableciéndose, asimismo, que los aspirantes deberán realizar, además, una prueba de aptitud sobre el trabajo a desarrollar en la plaza o puesto a ocupar.

La adscripción de los trabajadores/as a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

4. La adscripción de los trabajadores a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

5. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 22. Oferta pública de empleo.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por los empleados laborales de la Corporación formarán parte de la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se registrá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91 de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95 de 10 de marzo.

2. El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

3. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

4. La Oferta de Empleo Público deberá convocarse y resolverse anualmente, y contendrá al menos, las plazas no reservadas que aún no hubieran sido cubiertas de modo definitivo.

5. Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de personal excedente
- Concurso de méritos.
- Promoción Interna





- Oferta de Empleo Público.

6. El proceso de reasignación de efectivos exigirá audiencia previa de los representantes de los trabajadores, no podrá implicar cambio de localidad, merma de retribuciones ni de expectativa o posibilidades de promoción para el afectado, y se hará en todo caso, respetando la categoría de éste.

7. Los puestos bases dotados y no cubiertos definitivamente por los trabajadores del Ayuntamiento mediante concurso de méritos o promoción interna, constituirán la oferta de empleo público.

8. El sistema de selección será el que determine la Comisión Paritaria y de Negociación.

9. En cada Oferta Pública de Empleo se reservará un 3% de las plazas para trabajadores con discapacidad física o sensorial disminuida, conforme a lo previsto a la legislación vigente.

Artículo 23. Excedencias.

A) Servicio activo.

1- Los empleados municipales se hallan en situación de servicio activo:

a) Cuando desempeñen un puesto conforme a la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento

b) Cuando desempeñen puestos en las Corporaciones Locales o las Universidades públicas.

c) Cuando se encuentre en comisión de servicio.

d) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su Cuerpo o Escala en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y opten por permanecer en esta situación. Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles comprendidos en el intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala en Gabinetes de Delegados del Gobierno o Subdelegados del Gobierno.

e) Cuando presten servicios en las Cortes Generales, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las mismas o en el Tribunal de Cuentas, y no les corresponda quedar en otra situación.

f) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y, no percibiendo retribuciones periódicas por el desempeño de la función, opten por permanecer en esta situación.





- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Corporaciones Locales, conforme al régimen previsto por el artículo 74 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, salvo que desempeñen cargo retribuido y de dedicación exclusiva en las mismas.
- h) Cuando queden a disposición del Subsecretario, Director del Organismo autónomo, Delegado del Gobierno o Subdelegado del Gobierno.
- i) Cuando cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro, mediante procedimientos de provisión de puestos de trabajo, durante el plazo posesorio
- j) Cuando se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos.
- k) Cuando, por razón de su condición de empleado público exigida por disposición legal, presten servicios en Organismos o Entes públicos.
- l) En el supuesto de cesación progresiva de actividades.
- m) Cuando se encuentren disfrutando vacaciones o permisos retribuidos o no retribuidos.

B) Servicios especiales.

1. Los empleados del Ayuntamiento serán declarados en la situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando adquieran la condición de empleado al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de las respectivas Administraciones públicas que no deban ser provistos necesariamente por trabajadores públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas, en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, o presten servicios en los Órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 146.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, modificada por la Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre (RCL 1994, 3130 y



3294).

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función. Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicios en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado, y opten por pasar a esta situación.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer un empleo público.

k) Cuando, en caso de reimplantarse el servicio militar o la prestación social sustitutoria o figuras similares, cumplan dichas obligaciones. El tiempo que permanezca en dicha situación será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos y siempre que no perciba retribución por ello tendrá derecho a percibir el 50% de las retribuciones básicas. En caso de que el trabajador tenga a su cargo familiares, y así lo demuestre, tendrá derecho al 80% de las retribuciones básicas.

l) Cuando sean elegidos miembros del Parlamento Europeo.

m) Cuando ostenten la condición de Comisionados parlamentarios de Comunidad Autónoma o Adjuntos de éstos, según lo dispuesto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.

n) Cuando así se determine en una norma con rango de ley.

2. A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocuparen, los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los trabajadores en situación de servicios especiales, podrán ser desempeñados, entre tanto, bien en comisión de servicios o bien por trabajadores contratados. A los trabajadores que se encuentren en situación de servicios especiales, se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, consolidación de grado personal, trienios, derechos pasivos y cualquier otro que se pueda reconocer a los trabajadores del Ayuntamiento, así como a efectos del cómputo del período



mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en la situación de servicios especiales deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdieron aquella condición. El reingreso tendrá efectos económicos y administrativos desde la fecha de solicitud del mismo cuando exista derecho a la reserva de puesto.

4. Los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

C) Prestación de servicios en la comunidad autónoma.

El empleado del Ayuntamiento que pase a desempeñar puestos de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía, mientras permanezca en esta, le será de aplicación, en todo caso, las normas relativas a promoción profesional, promoción interna, situaciones administrativas, régimen disciplinario y retributivo de dicha Administración

D) Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

a) Cuando el trabajador declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria

b) Cuando el trabajador solicite el reingreso desde cualquier modalidad de excedencia voluntaria de acuerdo con lo previsto en el apartado 2 de este artículo, y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria, procederá su declaración como excedente forzoso desde la fecha de dicha solicitud.

Los excedentes forzosos por estas causas estarán obligados a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sean notificados, así como a aceptar el reingreso obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su Cuerpo o Escala.





El incumplimiento de las obligaciones recogidas en este artículo determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los excedentes forzosos no podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector pasarán a la situación de excedencia voluntaria.

Los excedentes forzosos por estas causas tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y complementarias que tuvieren atribuidas en su último destino, y, en su caso, además, las prestaciones familiares por hijo a cargo, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de derechos pasivos y de trienios.

2. Se concederá excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia

al trabajo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

E) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

1. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo a los empleados que se encuentren en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

2. A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas

controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al 50%.

3. Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

F) Excedencia para el cuidado de hijos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al





cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la finalización del permiso por nacimiento.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2. Los empleados en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, así como a los restantes derechos que se reconocen en este Convenio a los trabajadores excedentes.

3. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Mientras permanezca en esta situación de excedencia por cuidado de hijos podrá el trabajador en cualquier momento solicitar el reingreso en el servicio activo.

4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

G) Excedencia voluntarias por interés particular.

1. La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del empleado o de oficio.

2. Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el empleado acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo





máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de empleado del Ayuntamiento.

H) Excedencia por agrupación familiar.

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

2. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

I) Excedencia voluntaria incentivada.

La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluida las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicio efectivo y con un máximo de doce mensualidades.

J) Suspensión provisional.

Sólo podrá acordarse la suspensión provisional de funciones cuando haya indicios racionales de responsabilidad.

Efectos de las excedencias.

Siempre y cuando sea legalmente posible la cobertura de los puestos mediante contratación interina y temporal, todas las excedencias darán derecho a reserva del puesto de trabajo y destino, siendo computable el tiempo permanecido en esta situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

Los trabajadores que soliciten el reingreso al servicio activo desde cualquier situación con derecho a reserva, incluidas las excedencias con las condiciones



fijadas en el párrafo anterior, deberán preavisar con una antelación de un mes. Si, solicitado el reingreso, no lo puede obtener dentro del mes siguiente a la solicitud por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria, quedará en expectativas de reingreso, con derecho al computo de la antigüedad y trienios durante la misma y hasta que se verifique el mismo.

Artículo 24. Conversión de plazas temporales en fijas.

1. Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, con el objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.
2. Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá realizarse un estudio donde se analice globalmente el empleo en el Ayuntamiento; llevándose a cabo, en primer lugar, un reconocimiento de fijeza del personal que lleve tres o más años de trabajo en el Ayuntamiento.
3. Los contratos para cubrir necesidades estacionales deberán indicar el tiempo de vigencia del mismo. Se procurará que dichas contrataciones no sean superiores a doce meses, finalizando automáticamente al vencer su plazo temporal.
4. La adquisición de fijeza se efectuará en los términos previstos en este Convenio Colectivo, así como en la legislación laboral vigente.
5. Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollara un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas, a juicio de la Comisión Paritaria y de Negociación, tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.
6. Se garantiza la estabilidad en el empleo de todos aquellos trabajadores que hubieran sido contratados por este Ayuntamiento conforme a la legalidad vigente, y que tuvieran una antigüedad igual o superior a tres años, salvo respecto de quienes desempeñaran de hecho tareas de asesoramiento especial o análogas a responsables políticos de la Corporación, y denotarán razón de confianza como motivo de contratación sin corresponderse con puestos concretos de plantilla.
7. Las bases de los procedimientos serán negociadas y consensuadas en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación de este Ayuntamiento, estableciéndose el CONCURSO CON ENTREVISTA como medio de acceso, en atención a las características de las mencionadas plazas, en aras de priorizar la experiencia en el desempeño de las mismas y respetando, en todo caso los principios constitucionales en la materia.



8. El referido compromiso de estabilidad alude únicamente a los contratos ya vigentes con las características antedichas, en tanto que los sucesivos habrán de concertarse, dependiendo de la naturaleza o la duración de los mismos, mediante los correspondientes procesos selectivos o intervención de la Mesa de Contratación, en su caso.

9. Este acuerdo conservará su vigencia y obligatoriedad hasta que el personal referido hubiera obtenido la estabilidad en sus puestos de trabajo, conforme a lo previsto en el mismo, siendo además de aplicación a aquellos trabajadores que ocupen actualmente puestos que se acuerden como necesarios de plantilla, conjuntamente con el Comité representante de los trabajadores municipales, y que a la fecha del presente acuerdo no hayan completado la antigüedad establecida en el apartado 6.

Artículo 25. Funcionarización.

1. La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñadas por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la LEY 23/88, de 28 de junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriben dichos puestos.

2. A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

- Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

3. Los planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

Artículo 26. Seguimiento de la contratación.

1. Los contratos del personal serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de la Sección Sindical firmante del presente Convenio. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan y las causas de los mismos.





2. Trimestralmente, al menos, el Ayuntamiento informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria.

3. Las subcontratas que afecten a puestos de trabajo de la plantilla laboral serán evaluados semestralmente en el marco de la Comisión Paritaria con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

Artículo 27. Garantía de empleo.

En el caso de que algún servicio sea asumido por una empresa bajo cualquier modalidad, se ofrecerá a los trabajadores del mismo la posibilidad de continuar en el Ayuntamiento en un puesto similar al que venía ocupando o pasar a formar parte de la empresa.

Los trabajadores del Ayuntamiento que pudieran pasar o hubieran pasado a otra empresa por motivos de contratación de servicios con la misma, en caso de rescindir el contrato con dicha empresa, podrán elegir entre volver al Ayuntamiento como parte de la plantilla en un puesto similar, o continuar en la empresa concesionaria.

Al finalizar la concesión o rescindir el contrato por las causas que fueren, todo el personal cedido por el Ayuntamiento, al reingresar con la plantilla municipal, conservará los derechos adquiridos hasta ese momento, de acuerdo con la normativa vigente en cada caso.

De igual forma, la empresa objeto de la concesión, desde el momento en que se haga cargo de los trabajadores cedidos por el Ayuntamiento, les conservará todos los derechos que estos posean en esos momentos.

Si a lo largo de la concesión la empresa concesionaria necesitara desprenderse de algún trabajador de los cedidos por el Ayuntamiento por alguna causa (excepto despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme), éste reingresará a la plantilla del Ayuntamiento.

En los Pliegos de Cláusulas que se elaboren para este tipo de concursos, se hará constar expresamente la prohibición de que el concesionario se desprenda de los trabajadores cedidos (salvo despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme); los casos de incumplimiento de esta obligación serán causa de rescisión automática del contrato.



Capítulo V. Jornada, permisos y vacaciones.

Artículo 28. Jornada de trabajo y vacaciones.

1. La jornada laboral será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales, una vez deducidas las vacaciones, festividades, horario de verano y asuntos propios. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas determinados servicios, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual
2. La jornada se prestará de forma continuada, de lunes a viernes, de 8 a 15 horas, salvo en el período estival, del 1 de junio al 15 de septiembre, en que se prestará de 8 a 14:00 horas. Previa negociación, podrán establecerse horarios especiales para determinados servicios, por la permanencia, turnicidad u otras exigencias específicas de los mismos; esta especialidad horaria tendrá el correspondiente reflejo en la valoración del puesto de trabajo. Hasta tanto se adopten acuerdos al respecto, los horarios serán los existentes a la entrada en vigor de este Convenio.
3. Anualmente se negociará el calendario laboral, de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Comisión Paritaria y de Negociación, que es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, y se establecen los horarios de trabajo de todo el personal. Cualquier modificación posterior del calendario laboral será negociada en la Comisión Paritaria.
4. Salvo actividades urgentes o imprevisibles, y para garantizar el adecuado rendimiento en el puesto de trabajo, el tiempo de descanso mínimo continuado que debe mediar entre jornadas, incluso en los supuestos de servicios extraordinarios, será de dieciséis horas entre la terminación de una y el principio de otra. Este mismo criterio será aplicado cuando por razones del servicio se prevea una alteración de los turnos establecidos.
5. Los empleados tendrán derecho un descanso semanal de 48 horas continuadas, preferentemente en sábados y domingos como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma, salvo para aquellos sectores en que por su especificidad o turnicidad sea necesario negociar otro tipo de régimen de descanso, por necesidades del servicio.
6. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios.
7. Los empleados tendrán derecho a la flexibilidad en el horario de su jornada laboral, previa negociación de la empresa con los representantes sindicales y



siempre que se justifique.

8. Se tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de carácter oficial, relacionados con el puesto de trabajo desempeñado u otros cursos de formación sindical o perfeccionamiento individual (EGB, BUP, FP, COU, Universidad...).

9. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias especiales, deberá conocer el mismo con al menos una semana de antelación, La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados anualmente con la representación sindical de los empleados municipales, con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

10. Durante la Feria de Septiembre, se reducirá la jornada laboral en cuatro horas durante los días de celebración quedando el horario de 10:00 a 13:00 horas, así como dos horas los días hábiles previo y posterior inmediatos, quedando de 9:00 a 14:00 horas. En los casos en que esto no sea posible, se compensará con los descansos correspondientes.

Durante la Semana Santa (desde el viernes de Dolores hasta el lunes de Pascua, ambos incluidos), y la Navidad (en el periodo comprendido entre los días 22 de diciembre al 7 de enero, ambos inclusive), el horario se reducirá en una hora quedando de 8:00 a 14:00 horas.

11. El día siguiente a los festivos locales el horario será de 10:00 a 13:00 horas.

12. La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22:00 y las 06:00 horas tendrá la consideración de nocturna.

13. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborales. Si estos dos días o las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial, coincidieran en sábado o domingo serán compensados con los días que corresponda. Al personal que tuviera que prestar servicios en estos días se le abonarán los mismos como servicios extraordinarios en día festivo.

Artículo 29. Vacaciones.

1. El personal Laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la





Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- * Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- * Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- * Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- * Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta finales del mes de enero del siguiente.

Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal laboral. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta finales de enero del año siguiente. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

4. Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

Podrán unirse, exclusivamente a las vacaciones las siguientes licencias:

Por matrimonio del empleado municipal

Por nacimiento o adopción de un hijo.

Por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad.

Por traslado de domicilio.

Por maternidad.

Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios.

Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los empleados municipales que se encuentren disfrutando de licencia de vacaciones.





No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio, fueran reclamados, dicho empleado municipal generará el derecho a percibir 2 días hábiles por cada día de vacaciones que tuviera que prestar servicios en el Ayuntamiento con interrupción de sus vacaciones.

Si antes del comienzo o durante el disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el empleado municipal padeciera accidente o enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el empleado municipal, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular una nueva programación, compatible con las necesidades del servicio.

La solicitud de vacaciones se realizará en impreso normalizado.

Si, por necesidades del servicio, y una vez establecidos los turnos de vacaciones, tuviera que cambiarse la fecha prevista para dicho disfrute, se le comunicará al interesado con, al menos, quince días de antelación. Aún así, en aquellos casos en que se ocasionen perjuicios al empleado municipal (como consecuencia de reserva de billetes u otros que pudieran ser demostrados), éste habrá de ser compensado por la Corporación.

En el caso de que el empleado municipal cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, sea separado del servicio, cese por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen tendrá derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 30. Medidas para conciliación de la vida familiar y profesional.

Con el objeto de mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional, se acuerdan los siguientes permisos y reducciones:

- a. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días. En el caso de separación o divorcio, 15 días naturales como máximo y de forma no continuada, previa justificación
- b. 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 este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.
- c. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se





produce fuera de la localidad de residencia del trabajador/ra. Este permiso, en cualquier caso, puede ser ampliable según las circunstancias.

d. De conformidad con lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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



Los permisos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

e. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

f. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

g. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.

h. Por el 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 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. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto?

i. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

j. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este

permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

k. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

l. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

m. Por matrimonio de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles, si este hecho sucede en día laborable y en la provincia de Huelva; en caso de ser fuera de la provincia, se incrementará 3 días hábiles.

n. En caso de enviudar, el empleado municipal teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñe actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 30 días naturales.

o. Por fallecimiento de familiares hasta 3º grado de consanguinidad: 1 día Natural, y 2 si ocurre fuera de la provincia de Huelva o sus limítrofes.

p. Por traslado de domicilio habitual: 2 días, y 3 días si es fuera de la localidad

q. Para acompañar a su hijo /a menor de edad al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos minusválidos en grado superior a 33%.

r. Por nacimiento de nietos, 1 día, si es en la misma localidad, o 2, si ocurre en localidad distinta

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores/as deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 31. Otros permisos retribuidos.



1. El empleado municipal tendrá derecho a permisos retribuidos previa autorización y justificándolos debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) El empleado municipal que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 3 días laborales antes de los exámenes finales de curso. Este derecho solo podrá utilizarse dos veces al año; y se entenderá sin perjuicio del establecido en el punto siguiente.

b) Por exámenes, el día de su realización.

c) Por asistir a consulta médica o acompañamiento de un familiar de primer y segundo grado de afinidad y consanguinidad, el tiempo imprescindible, presentando justificante con la hora de la consulta.

d) Por asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento, según lo regulado en el art. 33 de este Convenio.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.

f) Ocho días por asuntos propios. El empleado municipal podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar y sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional. La petición del disfrute de estos días no se podrá denegar por la Corporación excepto por causas de necesidades urgentes y/o debidamente justificadas de forma escrita. En estos casos la Corporación o la persona interesada darán cuenta de ello a la Comisión Paritaria, la cual determinará de cada caso en cuestión.

2. Todos los permisos y licencias deberán solicitarse por escrito a través del Servicio de Personal.

3. En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los empleados municipales en los supuestos de disconformidad.

4. Mediante negociación en el seno de la Comisión Paritaria se acordará un sistema que permita la justificación previa.

Artículo 32. Permisos no retribuidos.

1. A petición del personal se concederán permisos no retribuidos de hasta seis meses al año.





2. Podrán concederse también licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada dos años.

3. Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con una antelación de 15 días. Para su concesión, será necesario que la ausencia pueda cubrirse, en caso de necesidad, mediante contrataciones interinas o temporales. Ello deberá acreditarse mediante informe del responsable del servicio, que será el/la empleado/a que en cada momento se determine en la Relación de Puestos de Trabajo. El Ayuntamiento procederá a realizar las contrataciones que estime necesario. En caso de denegación o discrepancia, el asunto deberá ser resuelto mediante acuerdo de la Comisión Paritaria y de Negociación.

4. Durante el tiempo de disfrute del citado permiso, el/la trabajador/a conservará todos sus derechos económicos y de seguridad social, a excepción de la percepción del salario, computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de antigüedad.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 33. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento se compromete a conceder permisos retribuidos a sus empleados, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que los mismos estén homologados por las Administraciones Públicas y correspondan a materias que se relacionen con su puesto de trabajo o carrera profesional.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

- La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo, previa solicitud y autorización del concejal delegado.

- La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de sus trabajadores/as.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical.

Artículo 34. Planes de formación.



- La Corporación realizará cada año un estudio de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores/as, éste le será facilitado a la representación sindical de los trabajadores.
- El desarrollo y gestión administrativa y económica de dicho plan se realizará con la participación del Delegado del Personal Laboral, dándose cuenta trimestralmente de su nivel de realización.
- La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Capítulo VII. Derechos sociales.

Artículo 35. Jubilación.

La edad de jubilación obligatoria del personal se producirá según legislación vigente.

El Ayuntamiento de Encinasola reconoce el derecho de sus empleados a disfrutar de una jubilación anticipada y a tiempo parcial, que no podrá denegarse por razones organizativas del servicio, y cuya solicitud se entenderá estimada cuando no se resolviera expresamente en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 36. Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista, cuando así se determine legalmente.

En cualquier momento, el Ayuntamiento podrá exigir al trabajador una revisión médica, la cual podrá ser efectuada por un médico o equipo médico designado por el Ayuntamiento. Si de dicha revisión resultase la idoneidad del empleado para el trabajo, el Ayuntamiento retiraría el complemento hasta el 100%, aún cuando el trabajador optase por continuar con la baja.

Artículo 37. Fondo de garantía salarial.

La Corporación estará obligada a crear un fondo de garantía salarial que cubra 3 meses de las nóminas de los trabajadores a percibir, asegurando el pago de las mismas. El fondo de garantía salarial no podrá ser utilizado para otra finalidad diferente a la creada, como es el pago de nóminas de los trabajadores. Este fondo de garantía debe estar supervisado tanto por la Corporación como por la





representación sindical asegurando de ésta forma que no se le dé un uso distinto.

Artículo 38. Anticipos reintegrables.

A petición de los/as trabajadores/as, la Corporación, a través de su Alcaldía, podrá conceder anticipos al personal laboral sobre sus retribuciones en una cuantía de hasta 50% de su salario mensual, debiendo ser descontado dicho anticipo, en el pago correspondiente a dicha nómina, sin interés ni gastos de algún tipo. La concesión de estos anticipos estará condicionada a las disposiciones de Tesorería, pero en caso de denegación se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Capítulo VIII. La prevención en el trabajo y la salud laboral.

Artículo 39. La salud laboral.

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

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y al Delegado de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posible daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

a) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. La Corporación deberá:

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





El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador/a tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c) Elaborar un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

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

e) La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores.

Artículo 40. Delegados de prevención.

En la Corporación se nombrará un Delegado de Prevención laboral, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores municipales. Dicho Delegado contará con un crédito de 240 horas anuales para realizar su labor, siendo éste considerado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Artículo 41. Protección de la trabajadora embarazada.

Las trabajadoras del Ayuntamiento que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Servicio de Personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo que haya impartido dichos cursos.

Artículo 42. Reconocimiento médico.





Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental a la persona interesada. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para los trabajadores de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas de radiología, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

El personal que trabaje ante pantallas de ordenador durante la mayor parte de la jornada laboral pasará, a petición propia, una revisión oftalmológica cada seis meses, corriendo el Ayuntamiento con la totalidad de los gastos.

Además del reconocimiento médico anual, a las personas mayores de 50 años se les hará con carácter voluntario un examen cardiovascular cada dos años.

Anualmente se le solicitará a la mutua de accidentes de trabajo la realización de curso de prevención en riesgos laborales.

Artículo 43. Ropa y material de trabajo.

La Corporación siempre que cuente con una partida presupuestaria para ello, facilitará al personal laboral el material y el vestuario de trabajo adecuado e indispensable para un buen funcionamiento de los distintos servicios, al menos, dos veces al año. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie. Además, el Ayuntamiento se hará cargo de renovar las prendas o materiales que se deterioren en el servicio.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 44. Régimen disciplinario.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Título VII. Régimen disciplinario.

Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.



1. El personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. 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.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el 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.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

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

1. 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.

2. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

3. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

4. Principio de culpabilidad.

5. Principio de presunción de inocencia.

3. 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.

Artículo 95. Faltas disciplinaria.





1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - a. 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.
 - b. 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 u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f. 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.
 - g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.





n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o. El acoso laboral.

p. 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 o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. 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:

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

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
2. 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.
3. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
4. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
5. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
6. Apercibimiento.





7. Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. 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.

3. 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.

Artículo 97. Prescripción de las 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.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. 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.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto 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.

3. 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 personal laboral suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal laboral 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 personal laboral la diferencia entre 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 personal laboral a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 45. Acoso en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

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

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 46. Información sindical.

Se garantiza el acceso de los representantes sindicales firmantes de este Convenio a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina





mensual de los trabajadores y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal. Se les facilitará, asimismo, todos los medios necesarios para llevar a cabo en las mejores condiciones sus tareas de representación sindical.

Artículo 47. Tablón de anuncios.

La Corporación facilitará a los representantes sindicales firmantes de este Convenio un Tablón de Anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer información y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada Centro de Trabajo existirá un Tablón.

Artículo 48. Delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación y que hubieran obtenido representación entre el personal laboral, podrán designar a un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Órganos unitarios de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Tanto el Delegado del Personal Laboral como el Delegado de la Sección Sindical con representación en dicho personal, dispondrán de un crédito horario de 240 horas anuales para llevar a cabo sus tareas de representación.

Artículo 49. Garantías sindicales.

- a) En los casos en que se prevea la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores del Ayuntamiento, se deberá negociar con los representantes sindicales de los mismos.
- b) Los representantes unitarios del personal gozarán de protección mientras dure su mandato y durante los cinco años siguientes al mismo.
- c) El crédito horario reconocido a cada uno de los representantes sindicales será de 240 horas anuales. Dicho crédito horario puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- d) Cuando por las funciones desempeñadas, los representantes sindicales requieran ausentarse del puesto de trabajo con uso del crédito de horas, deberán comunicarlo al Sr. Alcalde o Concejal Delegado con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible. En ningún caso podrá limitarse el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas, salvo en situaciones de emergencia o catástrofe.
- e) Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota del sindicato a que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.



f) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a algún trabajador, éste tendrá derecho a que se dé audiencia en el mismo a su Organización Sindical.

Artículo 50. Derecho de reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de un sindicato constituido en la Corporación, contarán con un crédito de 10 horas anuales.

Artículo 51. Sección sindical.

La Corporación Municipal facilitará a la Sección Sindical firmante del presente Convenio todo el material necesario para el desarrollo de su actividad representativa.

Disposición transitoria.

La Relación de Puestos de Trabajo tiene por finalidad reflejar la estructura organizativa adecuada a las funciones propias del Ayuntamiento, permitiendo así un funcionamiento más eficaz frente a las demandas de los ciudadanos, y permite disponer, además, de un conjunto ordenado de puestos definidos y valorados con su contenido, facilitando las legítimas expectativas profesionales y orientando los planes de formación del personal. Por ello las partes firmantes de este Convenio creemos necesario que durante el año 2011 se debe elaborar y aprobar tanto la Valoración como la Relación de Puesto de Trabajo. Para tal fin, se mantendrán las reuniones que sean necesarias entre el Ayuntamiento y los representantes sindicales de los trabajadores.

Disposiciones adicionales.

1. Cuando se mencionen las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores/as, ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado.

Igualmente, se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador o trabajadora por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.





2. El concepto de antigüedad se reconocerá a todos los trabajadores del Ayuntamiento desde el momento de su ingreso en la misma, y, en todo caso, conforme a lo previsto en el Ley 70/1998 y conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público.

3. Este Convenio ha procurado hacer uso de un lenguaje no sexista, alternando las desinencias de los géneros cuando ha sido posible. En los casos en que se menciona a trabajadores, empleados o similares, utilizando el masculino, se ha hecho con carácter general y no marcado, no con carácter discriminatorio, haciéndose extensivas por tanto las referencias a los dos géneros.

4. Durante la vigencia del convenio, todas las cantidades económicas recogidas en el mismo sufrirán un incremento como mínimo igual al del IPC.

Disposiciones finales.

Primera.

En el ámbito de aplicación del presente convenio, las condiciones económicas y sociales del personal laboral serán equivalentes a las que corresponden al personal funcionario de igual categoría y antigüedad.

Segunda.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante solicitud escrita. La ausencia de contestación expresa en un período de quince días naturales supondrá automáticamente la aprobación de la solicitud.

Tercera.

A este Convenio se le añadirán aquellas partes de cualquier acuerdo económico o social que se haya firmado o se firme con el personal laboral de este Ayuntamiento que supongan una mejora de este y no se hallen contempladas en el mismo; siendo de aplicación directa cualquier mejora que amplíe lo aquí dispuesto al conjunto de trabajadores/as laborales del Ayuntamiento.

Cuarta.

El Ayuntamiento de Encinasola garantizará el poder adquisitivo de su personal durante la vigencia del presente Convenio, destinando para ello la diferencia existente entre el IPC real (o baremo de similares características que pudiera sustituirlo en un futuro) y la subida establecida en la Ley de Presupuestos Generales del estado de cada año, a distribuir mediante mejoras sociales.

Disposición derogatoria.





Andalucía

Ayuntamiento de Encinasola (Personal Laboral)

BOP 119, 23 de junio del 2011

Página 54 de 54

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

