

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

C.C. Personal Laboral Ayuntamiento de Baza

Edicto

N/Rfra.: Serv. Admón. Laboral

Relaciones Colectivas

Expte.: 2/2011

Convenio: Ayuntamiento de Baza (Personal Laboral)

Código Convenio: 1801682

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Baza, acordado entre la representación del Ayuntamiento y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la disposición transitoria 1ª del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

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

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Granada, 27 de mayo de 2011.- La Delegada Provincial, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAZA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las retribuciones y demás condiciones de trabajo del Personal Laboral que presta sus servicios en cualquier centro o servicio dependiente directamente del Ayuntamiento de Baza.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afecta a los/las empleados/as adscritos a la plantilla del Ayuntamiento de Baza, asimismo al personal contratado al amparo de las distintas modalidades contractuales de forma temporal a excepción de aquellos artículos en los cuales vengan expresamente excluidos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Las recogidas en el art. 1.3 del E.T.

b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo la condición de habitual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulen sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

c) El personal cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio al amparo del artículo 2 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

d) El personal que disfrute de cualesquiera de las becas concedidas por este Ayuntamiento o por otra Administración.

e) El personal con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural y en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Corporación.

f) Los/Las alumnos/as-trabajadores/as de las Escuelas Taller y cualesquiera otros trabajadores que se contraten dentro de programas de Formación Profesional desarrollados por el Ayuntamiento de Baza, ya sea a iniciativa propia, o en colaboración con otra Administración.

Artículo 3. Ámbito temporal.



El presente Acuerdo entrará en vigor una vez publicado en el BOP y se mantendrá en vigor hasta el día 1 de enero de 2012.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, podrá pedirse mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia, y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiere.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas.

Artículo 5. Representación.

Se entiende como representación legal colectiva del personal laboral al Comité de Empresa de dicho personal y secciones sindicales, de acuerdo con lo establecido legalmente.

Artículo 6. Absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas o salariales y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a 31 de diciembre de 2008, cualesquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio en todo momento, de la aplicación de cualquier disposición legal que en su conjunto pudiera tener efectos más favorables.

Artículo 7. Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria de seguimiento.

Artículo 8. Comisión de interpretación y vigilancia.

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Acuerdo, se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia.





2. La Comisión estará compuesta por un representante designado por cada fuerza sindical presente en la mesa de negociación de este convenio. La Corporación municipal estará representada por tres miembros designados por el órgano correspondiente. Actuará como Presidente de la Comisión el Concejal delegado de la Unidad de Asuntos Económicos y recursos Humanos.

3. La Comisión contara con un secretario, con voz y sin voto. La nominación de sus miembros será estable, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento.

Asimismo, se nombrarán tantos suplentes como miembros.

4. La Corporación Municipal, y cada una de las centrales sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones por un Asesor cada uno de ellos.

5. Competencias de la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del articulado del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros, de acuerdo con el procedimiento de solución de conflictos colectivos.

d) Proponer la subsanación de los posibles errores de clasificación profesional, catalogación, y cálculo en las tablas de retribuciones.

Artículo 9. Adopción de acuerdos y carácter vinculante.

Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta de los miembros de la Comisión mixta paritaria de seguimiento.

En cuanto al procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión se requerirá, en torno al problema en cuestión; mayoría absoluta en primera votación y si no se alcanza mayoría simple.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexionará y se publicarán en el Tablón de anuncios de este Ayuntamiento por un período máximo de diez días.

Las reuniones de la Comisión, serán a petición de cualquiera de las partes, previo orden del día, solicitándose a la Presidencia de la Comisión con una antelación mínima de 72 horas. Sin una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

Capítulo III. Organización del trabajo y relaciones de puestos de trabajo.



Artículo 10. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, sin perjuicio de la obligación de la Administración de informar y negociar, en su caso, en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a los representantes legítimos de los/las trabajadores/as sobre las condiciones de empleo de los mismos.

Artículo 11. Relaciones de puestos de trabajo.

1. La Administración Municipal, previa información a los representantes sindicales, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos exigidos para su desempeño del personal laboral.

2. La Corporación negociará con los representantes sindicales, los aspectos retributivos, formas de acceso y perfil de los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, así como el resto de las condiciones de empleo de los mismos, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley al Pleno de la Corporación.

3. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de complemento. Todo el personal de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio poseerá un complemento de categoría correspondiente a alguno de los niveles en los que se clasifiquen los puestos de trabajo, que como mínimo serán los siguientes:

Grupo Profesional	Complemento Categoría Mínimo	Complemento Categoría Máximo
A1/A2/	22	30
B/2	18	26
C1/3	14	22
C2/4	12	18
AP/ 5	10	14

4. El completo de categoría se adquiere con el desempeño de uno o más puesto de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción.

Si durante el tiempo en el que el trabajador desempeñe un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el de desempeño se computara con el nivel más alto en que dicho puesto hubiese estado clasificado. No obstante lo anterior, el personal que obtenga un puesto de trabajo superior en dos niveles al correspondiente a su completo de categoría consolidara cada dos años de servicios continuados el complemento de categoría en dos niveles a los que posea,



sin que en ningún caso puede superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5. La consolidación del complemento, comporta la percepción del complemento de categoría correspondiente al mismo con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

Artículo 12. Reorganización y reestructuración.

Las partes, reconociendo la capacidad auto-organizativa de la Administración, coinciden en introducir los cambios necesarios que puedan suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal para la mejora en la gestión que respondan a criterios de calidad, eficiencia y eficacia.

La modificación organizativa tendrá el siguiente tratamiento:

a) La Administración negociará, previamente con los representantes sindicales, de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de determinados servicios municipales, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley al Pleno de la Corporación.

b) En la fase de elaboración de proyectos que afecten al marco jurídico de la prestación del servicio o reasignación de efectivos, la Administración consultará con las organizaciones representativas sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) El Ayuntamiento se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal y en hacer un estudio, valoración y adecuación retributiva de las funciones y tareas de los puestos de trabajo de los trabajadores al servicio de la Corporación que queda plasmada en la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

Artículo 13. Ascenso a puestos de trabajo del nivel superior.

Se realizara teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador en el Ayuntamiento, el concurso-oposición será el sistema normal de ascenso de niveles de superior categoría o grupo profesional del trabajo desarrollado

El trabajador, en función del trabajo desarrollado podrá tener derecho a una promoción económica.

Artículo 14. Movilidad funcional.

Se reconoce en este convenio de conformidad con la legislación vigente, el derecho a la categoría profesional del personal al servicio de la misma, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuadas por





órgano competente.

La Corporación, en situaciones en las que se considere necesario, adscribirá a otro puesto de trabajo, de inferior, superior, o igual categoría ya sea a petición del interesado o por decisión del Ayuntamiento previo el correspondiente dictamen emitido por el Comité de Salud Laboral y en su defecto por la Comisión de Interpretación y Vigilancia y propuesta de los facultativos médicos de los servicios de prevención a aquéllos/as trabajadores/as que por edad u otras razones tengan disminuidas sus capacidades para realizar las tareas inherentes a su puesto de trabajo. Se requerirá para ello informe del médico de la empresa, solicitando asimismo informe al comité de salud laboral.

La movilidad funcional entre puestos tipo, de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación, y retribuciones personales consolidadas, y entre los puestos de trabajo que correspondan a la categoría profesional del trabajador.

En el caso de que cualquier servicio público pase a gestionarse de forma indirecta, la Corporación podrá optar por la reubicación de los trabajadores en otros servicios del Ayuntamiento siguiendo los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 15. Remoción de puestos de trabajo.

La remoción de puestos de trabajo al que se accede por concurso, será posible por causas sobrevenidas, en dos supuestos

* Alteración en el contenido del puesto, en la R.P.T., que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria.

* La falta de capacidad para su desempeño, manifestada a través de rendimiento insuficiente, y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, que no comporte inhibición.

El empleado en que concurren estas circunstancias, se le tendrá que atribuir el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su cuerpo y escala, no inferior en dos niveles al de su complemento de categoría, con efectos desde el día siguiente al cese.

La remoción en puestos de libre designación, que así vengan descritos por la R.P.T., se harán libremente por el órgano que le nombró, comunicándole por escrito el cese, sin que el desempeño de dicho puesto por el trabajador adquiera derecho alguno a continuar en el mismo, salvo que concurra desviación de poder.

Para el personal que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, la remoción se efectuará previo expediente contradictorio mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oído el Comité de





Empresa.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 16. Conceptos retributivos.

A) Incremento de retribuciones.

Con efectos de 1 de enero de cada año, las retribuciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, experimentarán el incremento global de sus retribuciones previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo se aplicarán a las retribuciones del personal las consecuencias del Plan de Empleo aprobado en el 2008, en cuanto a la revisión del complemento de puesto de trabajo. Dicha medida concluye en el año 2009.

1.- Las retribuciones del personal afectado por este Convenio está compuesto de retribuciones básicas y complementarias.

2.- Son retribuciones básicas:

a) Salario-base, Es la parte de retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia, que se percibe en doce mensualidades.

Será el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Antigüedad, consistente en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio en el grupo en que esté encuadrado el trabajador, según el valor que se establezca en la mencionada Ley de Presupuestos Generales del Estado cuyo pago se hará efectivo el día de cumplimiento, de forma proporcional en la nómina del mes. Este complemento sólo se aplicará al personal laboral indefinido y al personal laboral interino.

c) Las pagas extraordinarias, los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base, más la antigüedad, así como el 100% del complemento de categoría mensual que perciba el trabajador y el 100% del complemento mensual que perciba el trabajador y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entiende que la de junio retribuye el período anterior de servicios comprendidos entre el día 1 de diciembre y el día 31 de mayo y la correspondiente a diciembre el comprendido entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador/a que haya ingresado en el transcurso del año o cesado antes del





devengo se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

3.- Son retribuciones complementarias:

El complemento de categoría es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

Los trabajadores tendrán derecho al Complemento de Categoría consolidado con independencia del nivel del puesto de trabajo que desempeñen cuando el nivel de Complemento de Categoría de dicho puesto sea inferior.

En caso contrario percibirán el Complemento salarial fijado en la Relación de Puestos de Trabajo.

Complementos de Puesto de Trabajo Son aquellos complementos de índole funcional, vinculados al puesto de trabajo por estar destinados a retribuir bien las condiciones particulares de los puestos o bien la realización del trabajo en un horario o jornada para el que así se establezca.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento de los mismos si dejaran de realizarse las funciones del correspondiente puesto por lo que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en un puesto de trabajo asignado o de la permanencia de las condiciones particulares indicadas según la Relación de Puestos de Trabajo.

Incentivo de Productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa en el desempeño de su puesto. La apreciación de la productividad deberá de realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas al complemento de productividad, originarán ningún tipo de derecho individual. Este incentivo se aplicará siempre que cumplan con los requisitos señalados al personal laboral eventual con una antigüedad al menos de doce meses continuados prestando sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Baza. Se acuerda asimismo que una vez aprobados los criterios de asignación del complemento retributivo de incentivo a la productividad en el mes de noviembre, se acuerde la asignación individualizada de dicho complemento en el mes siguiente, es decir, diciembre, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan

Horas Extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 35 horas semanales o en su caso de 37, 5 horas semanales para quienes tengan clasificado su puesto de trabajo de jornada especial. En ningún caso pueden ser fijas en sus cuantías ni periódicas en su devengo y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de





trabajo, por motivos de urgente e inaplazable necesidad.

Estos servicios se compensarán en dinero o en tiempo de descanso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año salvo en los casos previstos en el art. 35.3 del ET.

Para los trabajadores que realicen una jornada inferior a la general establecida para este Ayuntamiento el número anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Se abonará en dinero atendiendo a las siguientes cuantías a partir del día 1 de enero de 2009, que se incrementarán anualmente conforme a lo que establezca la LPGE para el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Grupo	Importe
1	25,54 euros
2	23,33 euros
3	21,10 euros
4	18,88 euros
5	16,67 euros

Las horas extraordinarias realizadas en nocturnos y festivos se incrementarán en un 20% el valor hora.

Las horas extraordinarias realizadas en viernes, sábados o vísperas de festivos se incrementarán en un 25% valor hora.

Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la siguiente proporción:

Dos horas de descanso por hora de trabajo.

Dentro de la política global de creación de empleo se procurará la reducción de las horas extraordinarias.

Trimestralmente se informará a la CIVEA sobre la realización de horas extraordinarias.

Artículo 17. Indemnizaciones por razón de servicio.

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención





que se vea precisado a realizar cuando, en comisión de servicio y por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual de acuerdo con las normas establecidas para la Función Pública.

Se percibirá asimismo indemnizaciones por asistencia a Tribunales, de pruebas selectivas, las cuales serán calculadas de acuerdo con la normativa de Función Pública.

Artículo 18. Complemento en caso de incapacidad temporal.

En caso de Enfermedad, o accidente, se abonarán al personal laboral las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las retribuciones que perciba el trabajador mientras permanezca en I.T.

A estos efectos, la empresa podrá someter a sus trabajadores a reconocimiento de otro facultativo para realizar el seguimiento del proceso de baja médica dictada por el médico de la Seguridad Social. En caso de discrepancia entre facultativos, se elevará a criterio de la Inspección Médica.

La negativa a someterse a dicho reconocimiento, daría lugar a la pérdida del complemento que abona el Ayuntamiento.

Artículo 19. Anticipos.

Los/Las trabajadores/as de este Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar un anticipo, siempre que el total no exceda de 1800 euros. Igualmente, se podrán solicitar anticipos por el valor de una o dos mensualidades de Salario Base más Antigüedad. El importe de los mencionados anticipos, será reintegrable en 6, 10, 12, 14, 18, 22 ó 24 mensualidades. A tal efecto, se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito, en una partida que se denominará "ANTICIPOS REINTEGRABLES A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES". Dicha partida será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente mediante retención en las nóminas por devolución de los anticipos concedidos. Los trabajadores que no lleven un año de prestación de servicios continuados no tendrán acceso a dichos anticipos.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta saldar el anterior.

Artículo 20. Dedución de retribuciones.

La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificaciones, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Artículo 21. Reconocimiento de servicios previos.



El Ayuntamiento de Baza reconocerá, previa petición del interesado, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el trabajador municipal en cualquier de las Administraciones Públicas, anteriores a su ingreso o reingreso en la correspondiente plaza de plantilla.

Artículo 22. Trabajos de superior categoría.

La Corporación municipal, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de superior categoría profesional a la suya, reintegrándose el empleado a su antiguo puesto al cesar la causa que motivare al cambio.

Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, las retribuciones complementarias que le sean aplicables se le otorgaran, dando cuenta de ello a los representantes sindicales.

En ningún caso la realización de trabajos de superior categoría supondrá la consolidación definitiva de esta quedando el acceso a la misma sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados por este convenio y por la Ley.

Artículo 23. Revisión salarial y cláusulas de garantía salarial.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, se revisarán anualmente en el porcentaje que establezca la L.P.G.E.,

Capítulo V. Ingreso.

Artículo 24. Principios aplicables a la selección de personal.

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se realizará previa oferta pública de empleo y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, objetividad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Cuando las plazas vacantes de personal laboral fijo ocupadas por personal laboral eventual durante un mínimo de tres años vayan a ser cubiertas con personal laboral fijo, el sistema de selección (concurso-concurso-oposición u oposición libre) a elegir por la Corporación, será el mismo para todas las convocatorias.

A estos efectos, las plazas determinadas, por necesidades permanentes serán cubiertas por el personal fijo de la plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales se cubrirán mediante las fórmulas contractuales según la legislación vigente, pudiéndose optar por aquella fórmula contractual que se considere más idónea entre las existente, entre otras, para este Ayuntamiento se considerará:





- a) Contrato para obra o servicio determinado.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Su duración máxima es de 6 meses, dentro de un periodo de doce meses contado a partir del momento en que se produzca la acumulación de tareas o exceso de perdidos.
- c) Contrato de Interinidad. La interinidad en su doble manifestación: para sustitución y por vacante en plantilla.

A la finalización de estos contratos, excepto en el contrato de interinidad, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía es la determinada legalmente.

Artículo 25. Normas aplicables a la selección.

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a la legislación aplicable en cada momento, así como para personal no permanente.

Artículo 26. Plantilla de personal y oferta pública de empleo.

Las plazas vacantes de las mismas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio.

La Oferta especificará, las plazas de nuevo ingreso.

La propuesta de plantilla y oferta de empleo público se negociará previamente, con el Comité de Empresa.

Artículo 27. Protección al empleo.

Durante la vigencia de este Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y, consecuentemente, cooperar a la estabilidad del empleo, la C.I.V. examinará los casos que puedan responder a necesidades permanentes, para que por la Corporación se creen las plazas, se incluyan en la Oferta Pública de Empleo y se cubran reglamentariamente.

Capítulo VI. Cese del personal.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Cese voluntario de personal.

Fuera de tales casos y conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, la renuncia voluntaria a la condición de personal laboral deberá





manifestarse por escrito y ser aceptada formalmente por la Corporación. Hasta que la aceptación no se formalice el/la trabajador/a no podrá dejar de hacer su trabajo.

Capítulo VII. Causas de suspensión del contrato.

Artículo 30. Ámbito de aplicación.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas.

- * Mutuo acuerdo de las partes.
- * Las consignadas válidamente en el Contrato.
- * Incapacidad Temporal de los Trabajadores.
- * Maternidad de la Mujer Trabajadora y adopción o Acogimiento de Menores de cinco años
- * Ejercicio de cargo Público Representativo.
- * Fuerza mayor Temporal.
- * Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción.
- * Por ejercicio de derecho a huelga.
- * Cierre legal de la empresa.
- * Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- * Excedencia Forzosa.

Cada una de estas causas que exoneran de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, se registrarán por el Estatuto de los trabajadores

Capítulo VIII. Jornada y horario de trabajo.

Artículo 31. Jornada.

1º.- La Jornada ordinaria de trabajo efectivo semanal será, en horario de 08,00 a 15,00 horas. Siempre que se cumpla con el cómputo anual de la jornada establecido reglamentariamente se producirán las siguientes reducciones horarias:

Durante la Semana Santa y el período navideño (22 de diciembre hasta el día 5 de enero) el horario será de 8 a 14,30 horas.

Durante el período estival (desde el día 1 de julio hasta el día 5 de septiembre) el





horario será de 8 a 14,30 horas.

Durante el período de fería de Baza (desde el día 6 de septiembre hasta el día 15 de septiembre) el horario de trabajo será de 10 a 14 horas.

2º.- En aquellos servicios en que no fuere posible el establecimiento del horario en la forma indicada, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer otro distinto, siempre que se respete la duración de la jornada establecida en el apartado anterior, todo ello previa negociación con los representantes de los empleados.

3º.- Dentro de la jornada, el trabajador, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos cinco horas y media tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo, descanso que se fijará en función del tipo de servicio que se preste en cada departamento.

Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de 20 minutos, de mañana y de tarde respectivamente, que se computaran como trabajo efectivo.

Cuando el trabajador realice prolongaciones horarias a su jornada de trabajo como consecuencia de accidentes, incendios, catástrofes, etc. Tendrá derecho a que le sean compensadas, ya sean retribuidas o en descanso.

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días, que, como regla general comprenderá el sábado y el domingo, sin perjuicio de que para los/las trabajadores/as que realicen su actividad en régimen de turnos, incluidos domingos y días festivos, se opte por concederles dicho descanso mínimo en otros días de la semana.

4º.- Jornadas Especiales. La jornada partida podrá ser objeto de modificación en función de los distintos acuerdos organizativos que se llevan a cabo con los representantes sindicales.

La propuesta de implantación de esta modalidad de jornada, deberá contener el objeto de la modificación, el régimen horario, el personal necesario, fórmulas de sustitución en caso de absentismo y aplicación retributiva de estos elementos en el complemento del puesto de trabajo.

5º.- Los/Las empleados/as o trabajadores/as contratados/as, por unas u otras causas, con jornadas inferiores a las pactadas estarán a lo dispuesto en sus respectivos contratos.

Artículo 32. Calendario laboral.





El Alcalde o Concejal en quien delegue, previa negociación con los representantes de los/las trabajadores, aprobará y expondrá anualmente en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, el calendario laboral de los servicios dependientes del mismo, en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y, en su caso, turnos de trabajo, así como número de horas en cómputo anual.

Cualquier modificación de jornada y horario de trabajo, sobre el fijado actualmente, se realizará en todo caso, previa negociación con los representantes de los/las trabajadores.

Se tendrán en cuenta como días festivos, el día 22 de mayo (Sta. Rita) y los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 33. Control de presencia.

Todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, tendrá la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad y otras de fuerza mayor requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad, así como su ulterior justificación, que será notificada al órgano competente en personal. A partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que corresponde legalmente.

Capítulo IX. Acción sindical, condiciones, derechos y garantías sindicales.

Artículo 34. Articulación del proceso de negociación.

La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines:

- * Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones de empleo.
- * Dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociadores.
- * Posibilitar que el proceso regulador se desarrolle en cada ámbito de representación entre las partes directamente afectadas.
- * Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos entre las partes.

Artículo 35. Criterios inspiradores de la negociación.

Las partes firmantes negociarán bajos los principios de buena fe, mutua lealtad y





cooperación.

Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los/las empleados/as públicos, mayor eficacia en el funcionamiento de la administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.

La administración se compromete a poner en conocimiento de los sindicatos presentes en los órganos de representación colectiva información y documentación técnica que se solicite por los mismos, con el fin de facilitar el desarrollo de las negociaciones.

Así mismo la administración facilitará a los sindicatos antes mencionados, los medios materiales para el desarrollo de las tareas que le son propias en orden a la negociación colectiva y a la representación que ostentan.

Artículo 36. Autorregulación del derecho de huelga.

En situación de huelga, los servicios mínimos serán negociados entre la representación de la corporación y la representación sindical, dentro del marco básico de los servicios mínimos establecidos.

Artículo 37. Órgano de representación sindical.

El Comité de Empresa, es el órgano de representación y ejercerá las competencias y atribuciones que legalmente le correspondan

Artículo 38. Del comité de empresa.

Sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas corresponderán al Comité de Empresa:

* Emitir informe con carácter previo en el plazo de 15 días a partir de la comunicación, salvo que la adopción del acuerdo hubiese de resolverse en plazo más breve, en los siguientes supuestos:

- A) Acuerdos plenarios en materia de personal
- B) Acuerdos y resoluciones que supongan modificación del régimen general de prestación de servicios
- C) En cualquier otro tipo de expediente de prestación de servicios.
- D) Conocer los modelos de contratación.
- E) Recibir información previa sobre las bases de las convocatorias de concurso u oposiciones, así como calendarios de exámenes.





F) Se deberá de recabar preceptivamente informe del, Comité de Empresa en cualquier supuesto de cambio de horario y turno, así como de reestructuración de plantilla.

G) El Comité de empresa podrán hacer propuestas a la Corporación sobre las materias que consideren oportunas y en particular sobre obras sociales, seguridad social y salud laboral en el trabajo.

H) Cada miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito horario retribuido de 15 horas mensuales.

* Las horas dedicadas a la negociación de convenios y a requerimiento de la empresa no se incluirán dentro del crédito de horas sindicales que disponen los miembros del Comité de Empresa.

* Los miembros del Comité de Empresa, podrán acordar la acumulación de todas o partes del crédito horario sindical de modo que los representantes de los trabajadores lo distribuyan entre ellos según su criterio.

Artículo 39. Derechos de las representaciones sindicales.

Para el desarrollo de la acción sindical, los órganos de representación y las secciones sindicales, tendrán derecho a un local, cuyas características y equipamiento satisfagan sus necesidades en cuanto a capacidad, material y ubicación que puedan plantearse, siempre y cuando las necesidades materiales lo permitan.

El Comité de Empresa podrá convocar asamblea general o sectorial durante la jornada de trabajo, con el único requisito de comunicarlo con 72 horas de antelación, indicando la hora (que será normalmente a partir de las 14 horas), el orden del día y el lugar en el que se celebre. Para esta finalidad el Comité de Empresa dispondrá de un máximo de 24 horas anuales.

Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma, manteniéndose en su caso los servicios mínimo que hayan de realizarse.

Asimismo, podrán solicitarse por el 20% del total de la plantilla asambleas dentro de la jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos antes expuestos.

Artículo 40. Secciones sindicales.

Cada sección sindical representativa, podrá ejercer el derecho de reunión en los mismos términos que el Comité de Empresa, pero con un máximo de 12 horas anuales.

Las secciones sindicales serán responsables del uso del crédito horario sindical de

sus representantes electos en los órganos de representación colectiva. El crédito horario sindical podrá ser acumulado entre los representantes de cada sección sindical, reservando el número de horas necesaria para no entorpecer el normal funcionamiento de los órganos de representación. Igualmente en supuesto excepcionales como, asistencia a cursos, conferencias ó congresos de carácter sindical, podrá utilizarse la asistencia de afiliados con cargo a la bolsa de horas de los delegados de las correspondientes secciones sindicales.

Artículo 41. De la mesa general de negociación.

Tendrá legitimidad para negociar las condiciones de trabajo de los empleadas municipales los agentes sociales que cita el art. 87,1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se constituirá una mesa general de negociación en este Ayuntamiento. Su Constitución y competencias serán las propias determinadas por la Ley.

Artículo 42. Control de horas sindicales.

A efectos de coordinar el computo de las horas sindicales utilizadas por los representantes y los delegados sindicales, los sindicatos se obligarán a comunicar al Ayuntamiento el número de horas sindicales de que dispondrá cada representante o delegado en función de las acumulaciones que se produzcan, así como cualquier variación o incidencia.

Artículo 43. Cuota sindical.

De conformidad con lo establecido en el art 11 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical a requerimiento de cualquier Sindicato y previa conformidad de los trabajadores afectados la Corporación descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato acompañada de la correspondiente relación nominal.

Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Corporación un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento el sindicato al que proceda hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

Capítulo X. Formación profesional.

Artículo 44. Formación profesional.

Considerando la formación como un instrumento fundamental para la profesionalización del personal, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional el Ayuntamiento, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

* Consignar un fondo para la formación en cada ejercicio presupuestario, que como mínimo será de 6.000 euros, común para laborales fijos y funcionarios. Los trabajadores tendrán que llevar un año mínimo de prestación de servicios para acceder a este fondo.

* Concesión de permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita.

* El personal comprometido en el ámbito del presente acuerdo realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo o las innovaciones técnicas que se introduzcan en el que vinieren desempeñando. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

Artículo 45. Plan de formación continua y permanente.

El Ayuntamiento de Baza, agrupa a una diversidad de servicios, con cualificación y perfiles profesionales diversos.

No obstante el común denominador son las continuas modificaciones a las que se ven cometidos en sus tareas los/las empleados/as municipales, debido a la incorporación de nuevos sistemas informáticos, redundando sobre todo en aquellos grupos de trabajadores/as con cualificaciones básicas.

Asimismo, las modificaciones legales que se producen hacen necesaria una puesta al día con respecto a estas normas.

En este sentido el Ayuntamiento de Baza, se compromete a la puesta en funcionamiento de un plan de formación continua y permanente.

Artículo 46. Objetivos del plan.

1.- Objetivos Generales: Que las personas adscritas a diferentes grupos de trabajo adquieran o mejoren tanto los conocimientos administrativos, técnicos, o legales necesarios para el desempeño de sus funciones, así como las habilidades que redunden en una mejor atención a los ciudadanos.

2.- Objetivos Específicos: Los objetivos específicos del plan de formación son:

a) Formar, a todos los/las trabajadores/as municipales

b) Elevar, el nivel profesional y cultural de los/las trabajadores/as municipales.



c) Contribuir, a incrementar la eficacia y calidad de los servicios al ciudadano a través de acciones formativas adecuadas.

d) Atender, en una primera fase a las necesidades básicas de formación:

- Formación y reciclaje de oficios básicos.
- Formación y reciclaje en nuevas tecnologías informáticas.
- Formación en técnicas de atención al público.
- Formación de Jefes en técnicas de dirección participativa.

e) Adecuar, los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales.

Artículo 47. Comisión paritaria de formación.

1.- La Comisión paritaria de formación estará compuesta por los representantes de la Administración y los sindicatos firmantes del presente acuerdo, y tendrán los siguientes cometidos:

- a) Confección de los programas formativos del plan de formación.
- b) Determinar los criterios a los que deben de ajustarse los planes y proyectos de formación.
- c) Establecer orden de prioridades en los proyectos de formación.
- d) Establecer las condiciones de acceso a los cursos, sobre todo aquellos que se consideren obligatorios o voluntarios.
- e) Organización de cursos en general.
- f) Supervisar la adecuada ejecución de todas las acciones formativas.
- g) Con independencia de los cometidos en materia de formación se compromete a elaborar anualmente el plan de formación continua para el año correspondiente.

Artículo 48. Estudios oficiales.

La Corporación facilitará el acceso de su personal, siempre que se cursen estudios oficiales, debiendo acreditarse los mismos.

Artículo 49. Organización de los cursos de formación.

Los cursos se realizarán siempre que sea posible en el municipio, o bien



remitiéndolos a Instituciones u Organizaciones, por ejemplo, Centrales Sindicales, INAP, IAAP, FAMP, FEMP, Universidad, Escuelas de Seguridad, Centros de Formación en nuevas tecnologías, etc.

Para el acceso a los mismos se utilizará el criterio de la preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

Capítulo XI. Vacaciones, licencias y descansos.

Artículo 50. Vacaciones.

Las vacaciones son un derecho de todo trabajador que, en el Ayuntamiento de Baza no serán renunciables ni abonables. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna. Su duración será de un mes natural o veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados, y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, previa consulta con los representantes legales del personal Laboral A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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 servicios: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles.

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

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 el 15 de enero siguiente. Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de los vacaciones al permiso de maternidad,

lactancia y paternidad aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

En el mes de abril, cada Unidad del Ayuntamiento elaborará su correspondiente Plan de Vacaciones, que tras la oportuna comunicación a los representantes de los trabajadores, se someterá a la aprobación del órgano correspondiente.

En los supuestos de conflicto por la elección del período vacacional, se tomará como referencia en primer lugar, el acuerdo, y en segundo el sorteo.

Solamente se admitirán las permutas de parte o de todo el periodo preferente si están autorizados debidamente por el Concejal Delegado, dado que no pueden afectar al funcionamiento del mismo.

En el caso que el Ayuntamiento, por necesidades del servicio, debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, se tendrá que hacer con comunicación a los órganos de representación sindical.

En los supuestos de baja por enfermedad ocurrida durante el disfrute de las vacaciones, no interrumpe el transcurso de su duración. Si la Baja se produjera antes de iniciarse el periodo de vacaciones, el afectado tendrá derecho a que se le señale un nuevo periodo, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habría de disfrutarse.

Artículo 51. Permisos y licencias.

1.- Se establecen OCHO DIAS por asuntos particulares, no justificables, retribuidos y no recuperables. Dichos días podrán disfrutarse dentro del año natural y como fecha tope, hasta el día 15 de enero del año siguiente y, en ningún caso, en número superior a seis de forma continuada. El número de días que corresponde a los trabajadores con un contrato temporal estará en proporción a los meses que se va a trabajar siendo la proporción la siguiente:

1 día por dos meses trabajados.

2.- Los Asuntos Particulares no podrán acumularse a las vacaciones y se concederán por autorización de la Corporación, mediante el responsable de la unidad a que se encuentre adscrito el interesado y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.- Los/Las trabajadores/as municipales tendrán derecho a licencias por los siguientes motivos:

a) Por Matrimonio o Inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público (15 días)



b) Por traslado de domicilio cuando el traslado se produzca en la misma localidad: 1 día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días si perteneciera a provincia distinta.

c) Licencia por asuntos propios: El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. Este tipo de licencia, sin percepción de haberes, se concederá hasta el plazo máximo de tres meses cada dos años, cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al interesado. El plazo mínimo de este permiso será de 15 días.

d) Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, quince días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

e) 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 interrumpida 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.

f) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

g) Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal. (En los términos en que se determine legalmente).

h) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal

i) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, anciano, a un disminuido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones. (Reglamentariamente se determinará la disminución de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de las retribuciones). Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

k) 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 y que se demuestre que no es utilizado al mismo tiempo por ambos.

Los trabajadores a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

l) En los supuestos de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en 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, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 aquellos 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 de alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

m) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Ayuntamiento y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

n) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o de



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 del 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 disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneos de periodos 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 podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos en 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.

ñ) 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.

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 periodo 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.

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

o) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y de 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 deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporan a su jornada habitual.

Capítulo XII. Ayudas sociales.

Artículo 52. Plus de transporte.

Como tal se abonará y en concepto de suplido de transporte, por la Corporación a sus trabajadores, la cantidad de 40 euros, igual para todas las categorías profesionales.

Sólo se tendrá derecho a percibir el plus de transporte en los casos de centros de trabajo situados a más de 3 kilómetros de la Casa Consistorial.

Artículo 53. Mejoras sociales.

Las mejoras sociales se abonarán a petición de los trabajadores interesados que podrán realizarla durante todo el año, toda vez que cumplan los requisitos establecidos y con los topes máximos anuales por trabajador que se detallan a continuación:

- * Ayuda por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.- Se abonará la cantidad de 180 euros, por matrimonio a quien lo solicite. Y el doble si ambos contrayentes son empleados del Ayuntamiento.
- * Ayuda por Natalidad o Adopción.- Se abonará la cantidad de 180 euros, que se multiplicará por el número de hijos nacidos o adoptados.
- * Ayuda por familia numerosa.

El primer año del nacimiento o adopción del tercer hijo con independencia de la ayuda por natalidad se abonará la cantidad de 300 euros a quien lo solicite acreditando ser familia numerosa.

El segundo año desde el nacimiento o adopción del tercer hijo se abonará la cantidad de 300 euros a quien lo solicite acreditando ser familia numerosa.

El tercer año desde el nacimiento o adopción del tercer hijo se abonará la cantidad de 300 euros a quien lo solicite acreditando ser familia numerosa.

* Ayuda en caso de separación legal o divorcio y por solo uno de los dos conceptos, 180 euros.

* Ayuda por sepelio de cónyuge o persona con quién conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad 150 euros.





- * Ayuda por prótesis dentales y no dentales: 35% de la factura tope 200 euros.
- * Ayuda por servicios oftalmológicos: 35% de la factura tope 150 euros.
- * Ayuda por Estudios Las familias monoparentales, las familias numerosas y las que tengan hijos con discapacidad con un grado igual o superior al 33% percibirán el 50% más de la cantidad que corresponda.
- * Obtención y Renovación de permisos de conducción.- Por parte de la Corporación se abonarán los gastos de renovación de los permisos de conducir a aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del puesto así lo soliciten previo informe favorable del Jefe respectivo y presentación de facturas.
- * La Corporación se compromete a crear escuelas de verano para conciliar la vida laboral y familiar de sus trabajadores.

Quedarán excluidos de las ayudas sociales, el personal laboral temporal que no alcance un mínimo de un año continuado desde que comenzó a prestar servicios para este Ayuntamiento.

Festividad de Santa Rita.- Para la realización de actividades festivas propias de los/las trabajadores/as, se presentará presupuesto a la Corporación por parte de los/las representantes/as sindicales, que será aprobado por la misma.

Artículo 54. Útiles de trabajo.

La Corporación dotará al personal, que por razones de su trabajo lo necesite, de la ropa y útiles adecuados para desempeñar sus funciones, siendo la ropa entregada cada temporada y los útiles de trabajo en cuanto a su necesidad.

Asimismo, se realizarán Cursos de Formación para el correcto uso de los útiles de trabajo.

Para adquisición de vestuario, se regirá por lo establecido en la Mesa de Compras del Ayuntamiento.

Capítulo XIII. Salud laboral.

Artículo 55. Principios generales.

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los empleados públicos, independientemente de cuál sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Corporación, con especial atención a la protección del medio ambiente.

Artículo 56. Salud laboral. Principios generales.





1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A cuyos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las AAPP realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos departamentos y organismos, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados públicos, con las especialidades que se establecen en la citada Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo, así como en la normativa específica de aplicación de dicha Ley a la Administración General del Estado, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha Ley.

Asimismo, el Ayuntamiento desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar ésta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajador.

Artículo 57. Medios y equipos de protección personal.

Los departamentos y organismos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. El Comité de Empresa participará en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos.

Las prendas se determinan de la forma siguiente:

Traje completos de verano: 2 cada año.

Traje completos de inviernos: 2 cada año





Anorak: 1 cada dos años

Botas tipo Chiruca: 1 par cada año.

Zapatos de verano: 1 par cada año.

Guantes los necesarios.

Mascarillas las necesarias

Artículo 58. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Corporación estudiará, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. El nuevo contrato se formalizará a tiempo parcial por el 50 por 100 de la jornada ordinaria y con las retribuciones proporcionales a dicha jornada reducida.

Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. Otras formas de movilidad.

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Corporación, previo informe del servicio médico designado por la Corporación, a puestos de trabajo de igual o



inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Corporación.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Corporación previo acuerdo de el Comité de Empresa e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

2. Por razones objetivas: La Corporación podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, pareja de hecho acreditada o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la Corporación. El nuevo puesto de trabajo deberá ser de igual o inferior grupo profesional que el del trabajador, debiendo además cumplir los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes de necesaria cobertura.

Estas peticiones serán tramitadas por la Corporación previo acuerdo del Comité de Empresa. Cuando el motivo de la movilidad esté fundamentado en la salud del trabajador será necesario el informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no puede realizar como consecuencia de su estado de salud.

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente.

El plazo de incorporación será de tres días hábiles, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

En los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, cuando la misma se realice a un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior al que ostentase el trabajador afectado, dicha movilidad requerirá el previo consentimiento del mismo, produciéndose una novación modificativa del contrato que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría profesional de origen.

Artículo 60. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o



recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 61. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero ("BOE" número 27, del 31), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62. Acción social.

1. En cada uno de los departamentos y unidades se abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo, cuyo contenido contemplará las áreas de actuación señaladas en el Plan General de Acción Social.

A tal fin, cada departamento y/o unidad contará con el porcentaje de masa salarial global que le corresponda en función de las retribuciones de sus efectivos.

2. Las centrales sindicales con representación en el Comité de Empresa les corresponderá:

- a) Efectuar propuestas de actuación.
- b) Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.





c) Realizar el seguimiento y evaluación del plan.

Capítulo XIV. Régimen disciplinario.

Artículo 63. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral se rige por los mismos principios que informan el derecho administrativo sancionador, adaptándose este Convenio a lo establecido en el Estatuto Básico del empleado público y en su legislación de desarrollo.

Artículo 64. Incompatibilidades.

El desempeño de las funciones en el Ayuntamiento de Baza, será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad pública o privada, por cuenta ajena, retribuida o meramente honoríficos, que impidan o menoscaben el exacto cumplimiento de los deberes del empleado municipal, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen los intereses generales.

Sobre la base del régimen de incompatibilidades previsto en la normativa aplicable, los/las empleados/as municipales vendrán obligados a presentar en el momento de contratación declaración de no estar afectado por el régimen de incompatibilidades o, en su caso, solicitud de compatibilidad. Igualmente, en el transcurso de su relación de empleo con el Ayuntamiento, no podrán ejercer ninguna actividad pública o privada si no es con autorización municipal; el incumplimiento de este deber dará lugar a sanción que corresponda.

En todo caso se considerará incompatibles para actividades privadas, los puestos de trabajo que comporten la percepción de Complemento Específicos o conceptos equivalentes, cuya cuantía supere el 30% de sus retribuciones básicas, excluyéndose los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. Anualmente se solicitará a los trabajadores declaración jurada de su situación de compatibilidad.

Disposiciones adicionales.

Primera.- De conformidad con el Estatuto de los/las Trabajadores/as, el presente Convenio se publicará en el B.O.P.

Segunda.- El Ayuntamiento de Baza, se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus empleados en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal, civil, administrativo o laboral, que se le incoe o requiera así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al procedimiento, o en el ámbito gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento.





Disposiciones transitorias.

Primera.- Todas las cláusulas de este Convenio, tienen el amparo en el Estatuto de los Trabajadores y leyes concordantes que puedan ser objetos de modificación en el futuro, serán objeto de revisión y adaptación, quedando hasta tanto sin efecto las cláusulas convencionales afectadas, que serán sustituidas por las previsiones legales, obligándose las partes a renegociar lo dispuesto en el mismo.

Segunda.- Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a horario de noche y se fija en 9 euros.

Brutas por noche el cual se integrará en el complemento retributivo correspondiente.

Tercera.- Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a trabajar en festivos y se fija en 9 euros Brutas por festivo el cual se integrará en el complemento retributivo correspondiente.

