

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO - SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO, PERSONAL LABORAL, para los años 2012-2015, Código Convenio 04000982011992, suscrito con fecha 5 de marzo de 2012 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 13 de abril de 2012.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

Preámbulo.

El presente acuerdo entre el Ayuntamiento de El Ejido y los representantes del personal laboral es el resultado de las numerosas reuniones que han venido manteniendo ambas partes impulsadas por el convencimiento de negociar un acuerdo para los próximos dos años que recoja y regule los objetivos que ambas partes pretenden conseguir para mejorar la prestación de los servicios municipales a los ciudadanos y las condiciones socio laborales de los empleados laborales municipales encargados de prestarlos. Todo ello, teniendo en cuenta las circunstancias económicas y sociales del momento presente.

A estos efectos, las medidas acordadas implican líneas de actuación en torno a:



- Potenciación de la carrera profesional.
- Incremento de la promoción interna.
- Ordenación retributiva.
- Estabilidad en el empleo: Agilización de los procesos de consolidación y disminución de la tasa de temporalidad.
- Fortalecimiento de la formación, impulsando los planes internos, con programas de formación específica en administración electrónica.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Potenciación de la prevención de riesgos laborales.
- Mejora del marco de las relaciones laborales.

En consecuencia, el Gobierno Municipal del Ayuntamiento de El Ejido y el Comité de Empresa en representación del personal laboral del citado Ayuntamiento, ACUERDAN el siguiente Convenio Colectivo de Condiciones Socio laborales, el cual constituye un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones que se explican unas en función de las otras, de tal manera que supone participar de los derechos y comprometerse con las obligaciones.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Personal y funcional.

El presente acuerdo tienen carácter de Convenio de condiciones socio laborales para todos los empleados laborales de este Ayuntamiento que ocupen puesto de trabajo de los comprendidos en la Relación de Puestos de Trabajo vigente para cada ejercicio y/o plaza en la plantilla de personal laboral presupuestada para cada ejercicio.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose desde el 2012 al 2015 ambos inclusive, y las medidas en él contenidas se desarrollarán a lo largo de dicho período, con la temporalidad que para cada una de ellas se establezca en función de su especificidad y posibilidades legales de ejecución.

Este Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.





Denunciado el Convenio, mediante escrito dirigido a la otra parte presentado a través del Registro General del Ayuntamiento y con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalada en el punto anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales (son las que regulan la paz laboral). La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En su defecto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento.

Como ya se ha indicado, este Convenio constituye un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones que se explican unas en función de las otras, de tal manera que supone participar de los derechos y comprometerse con las obligaciones. Así pues, se constituirá una Comisión de Seguimiento de lo pactado integrada por los firmantes del Acuerdo y el Equipo de Gobierno en los siguientes términos:

- Su composición será paritaria.
- Se hará en proporción a la representatividad ostentada en el Comité de Empresa por cada colegio sindical y por cada organización sindical en ellos presentes.
- Será presidida por el Alcalde o Concejal en quien delegue.
- La Comisión desaparecerá cuando el Convenio pierda su vigencia.

La Comisión Paritaria así constituida tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia del cumplimiento colectivo y total del Convenio durante la vigencia del mismo.
- Denuncia del incumplimiento del Convenio ante la propia Comisión antes de la externalización del conflicto. En caso de no llegar al acuerdo en Comisión o alguna de las partes se niegue a atender la convocatoria para analizar su incumplimiento y persista en él cabrá entender perfeccionado y exteriorizado el conflicto.
- Informar acerca de la extensión y el grado de cumplimiento del Convenio.
- Recibir cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito de cuestiones de su competencia formuladas por medio de las organizaciones sindicales que componen el Comité de Empresa firmantes del Acuerdo.
- Cualesquiera otras que les sean encomendadas por Ley.



La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días siguientes de entrada en vigor del presente Convenio.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán por su presidente siempre que lo solicite alguna de las partes y tanto la convocatoria como el régimen de sesiones y actas se realizarán en los términos previstos por la legislación para otros órganos colegiados.

Artículo 5. Naturaleza de lo pactado.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para los laborales afectados.

Capítulo II. Organización y planificación de recursos humanos.

Artículo 6. Organización.

Corresponde a los órganos del Ayuntamiento la determinación de la estructura orgánica interna; por tanto, el establecimiento o configuración de la organización, de sus diferentes órganos administrativos, así como la concreción de sus funciones y, en consecuencia la determinación del número de puestos de trabajo de que requiere para prestar los servicios públicos. Todo ello, con sujeción al marco legal vigente.

Cuando las consecuencias de las decisiones que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con el Comité de Empresa.

Artículo 7. Plantillas.

Su determinación corresponde a los órganos del Ayuntamiento, en cuanto entra dentro de la potestad organizatoria del mismo, a confeccionar anualmente a través del Presupuesto.

Artículo 8. Oferta de Empleo Público.

Será objeto de negociación en la correspondiente mesa las necesidades permanentes de personal que puedan ser cubiertas por promoción interna. En consecuencia, la propuesta de OEP se informará a los representantes sindicales previamente a su elevación al Alcalde-Presidente para su aprobación.

Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo.

Ambas partes convienen en que la planificación de recursos humanos es una pieza clave dentro de la planificación general de la Entidad, por lo que ha de ser estudiada con rigor y ha de responder íntegramente a las necesidades reales de



la Entidad, abundando en el estudio de cuál va a ser la estructura futura de la Entidad y las necesidades de personal que va a tener.

Su determinación corresponde a los órganos del Ayuntamiento, en cuanto entra dentro de la potestad organizatoria del mismo, a confeccionar anualmente a través del Presupuesto.

En consecuencia, su revisión será fruto del diagnóstico y planificación de las necesidades prioritarias de efectivos de las áreas; la redistribución de efectivos en función de las cargas reales de trabajo; las reclasificaciones de puestos en función del incremento del contenido funcional y, en base a ello, se podrán determinar las necesidades de promoción interna; los procesos de selección y su temporalidad; las necesidades de formación.

Su plasmación final se hará en la forma prevista en la legislación vigente en la materia.

No obstante, si con posterioridad se modifica con la supresión o modificación de puestos cubiertos por personal laboral, se procederá a elaborar informe motivado y se someterá a la consideración del Comité de Empresa.

Artículo 10. Promoción interna, consolidación de empleo y funcionarización.

1. Promoción interna. Ambas partes convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados que, contando con los requisitos legales establecidos, puedan optar a puestos de trabajo para los que se requiera ser titular de plaza de Categorías de grupo de titulación superior.

2. Consolidación de empleo: El Ayuntamiento efectuará convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos, Cuerpos, Escalas o Categorías, que estén dotadas presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Así mismo, aquellos puestos de trabajo no estructurales que estuvieran siendo desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005 y que se incluyeran con posterioridad como puestos estructurales en las correspondientes RPT, les será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

En todo lo no previsto en este punto, se estará a lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).





3. Funcionarización: El Ayuntamiento llevará a cabo la funcionarización del personal laboral indefinido. Esta tendrá carácter voluntario para el personal afectado. Los procesos de funcionarización se llevarán a cabo en los términos y con el alcance previsto en la Disposición Transitoria segunda del EBEP.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 11.

Las retribuciones del personal laboral se regirán, por analogía, por lo establecido en la legislación para personal funcionario, con la finalidad de mantener en todo momento un equilibrio y paridad entre las retribuciones de un personal y otro, así como favorecer la referencia clara con la estructura retributiva acordada. Así pues, de acuerdo con el marco normativo en esta materia para los laborales, los empleados laborales municipales solo serán remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el Capítulo III del EBEP, sin que puedan establecerse, ni percibirse, otros conceptos retributivos distintos o al margen de los comprendidos en dicha Ley, ni alterar los rasgos previstos en la misma.

En este marco, la estructura retributiva a aplicar será la vigente a la firma de este Convenio, con las actualizaciones y especificaciones contenidas en la documentación que figurará como anexos a la propuesta del Presupuesto, y que será de aplicación el 1-1-2012, extendiendo sus efectos hasta el 31-12-2015.

Capítulo IV. Jornada y horarios.

Artículo 12.

La jornada de trabajo del personal laboral de esta Administración Local será la vigente en 2011, en cómputo anual, salvo que una norma estatal o autonómica establezca otra distinta aplicable a la Administración Local.

La variedad y naturaleza de los servicios que presta el Ayuntamiento hace necesario establecer distintas modalidades de prestación de la jornada laboral, con la finalidad de hacer dichos servicios más accesibles al ciudadano y cumplir con la finalidad funcional que tiene su prestación, según los criterios y necesidades funcionales de cada Área.

Así pues, las formas de prestación de la jornada laboral son:

P = Jornada partida: Es la que se realiza en dos períodos, con una interrupción entre ambos de, al menos, una hora.

F = Horario flexible: Es el que tiene un período con comienzo y final variables.

T = Turnos rotativos: Es la que se presta para ocupar sucesivamente los mismos





puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo, implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un período determinado.

I = Intensiva: Es la que se realiza sin interrupción entre su comienzo y el final, sin perjuicio de las pausas que estén establecidas.

E = Especial: Es la que reúne una serie de particularidades en razón del trabajo que se presta y cuyas características no tienen encaje en las modalidades establecidas en las jornadas anteriores. Podrá prestarse de lunes a domingo con los descansos que establece la Ley.

El tipo de jornada asignado a cada puesto se consignará en las correspondientes Relaciones de puestos de trabajo indicado mediante la clave que antecede a cada modalidad.

La asignación de tipos de jornada será sometida a negociación con los representantes sindicales con carácter previo a su asignación definitiva en las correspondientes RPT para su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas. Esta pausa será de aplicación para el personal que tenga asignada jornada intensiva y/o a turnos. En el caso de horario flexible o partido, el tiempo se repartirá en dos pausas de 15 minutos o en proporción a los tiempos realizados en cada parte del horario, sin que la suma de ambos exceda de 30 minutos.

Se admite un margen de 10 minutos diarios para el cumplimiento del horario de entrada con un límite máximo acumulado mensual de 2 horas, y el Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento del horario y utilizará los medios técnicos adecuados para ello, informando de las innovaciones a los Órganos de representación del personal.

El Registro General permanecerá abierto todos los sábados no festivos del año, siendo atendido por dos empleados en turnos rotativos entre todos los de la plantilla, con excepción de aquellos que por la naturaleza de su servicio se haya pactado la realización de cómputos horarios superiores.

Durante los días laborables de las fiestas locales y el siguiente día hábil posterior se reducirá la jornada de trabajo en dos horas para el personal que la naturaleza de su trabajo lo permita, reduciendo una hora a la entrada y otra a la salida. El resto del personal disfrutará de dos días de compensación, que tendrán el mismo régimen que los días de asuntos particulares.

Se podrán conceder reducciones de jornada de hasta dos horas diarias por





motivos personales, con la deducción proporcional de haberes, con un periodo mínimo de 1 mes. Deberá solicitarse por escrito y su concesión requerirá resolución expresa que habrá de producirse en el plazo de 15 días desde la solicitud; la no emisión en dicho plazo de la resolución implicará la denegación de la misma.

Artículo 13. Calendario laboral.

Con carácter general el calendario laboral será el que determine para cada año la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, más la propuesta de 2 fiestas locales realizada por el Ayuntamiento de acuerdo con la normativa autonómica a este respecto.

En este marco y en atención a las peculiaridades de ciertos servicios, se concretan las siguientes especificidades:

1. Para los integrantes de aquellas áreas que por razón de sus cometidos funcionales pueda requerirse la prestación de servicios extraordinarios con ocasión de circunstancias y/o eventos conocidos, se procederá a su previsión y comunicación con la máxima antelación posible que permita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 14. Servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (en cualquiera de sus formas de prestación) serán compensados bien con una cuantía equivalente al importe del valor de las horas ordinarias empleadas en su realización incrementadas en el 75%, o con descanso anual calculado e incrementado de igual modo. Cuando los servicios extraordinarios tengan lugar en horario nocturno o festivo el incremento, tanto económico como en descanso, respecto de la hora ordinaria será del 100%.

Artículo 15. Absentismo laboral.

Se efectuarán estudios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas que puedan aplicarse. Se incidirá de manera específica en las causas de incapacidad temporal y las posibles medidas a adoptar para reducir su incidencia, en coordinación con el servicio de salud laboral. Para ello, la Unidad de Personal realizará la medición del absentismo en las distintas áreas y elaborará las correspondientes estadísticas. El objetivo final para ambas partes durante la vigencia del presente acuerdo será la reducción de la tasa media de absentismo, en especial en aquellas áreas en las que alcance un porcentaje significativo.

Capítulo V. Vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 16. Vacaciones.





Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 31 días naturales o de veintitrés días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 1 día hábil, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se podrá disfrutar de las vacaciones hasta el 31 de enero, cuando por necesidades del servicio o razones personales, debidamente justificadas, haya de superarse el límite del 15 de enero establecido en la Ley.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 1 día más.
- Veinte años de servicio: 2 días más.
- Veinticinco años de servicio: 3 días más.
- Treinta o más años de servicio: 4 días más.

El disfrute de las vacaciones estará sujeto a la normativa legal vigente en cada momento.

Turnos de vacaciones: Se disfrutarán preferiblemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los empleados, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a dicho acuerdo los turnos se decidirán por sorteo. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional, sin que pueda hacerse uso reiterado del mismo periodo en años consecutivos, salvo acuerdo con el resto de compañeros de la Unidad.

En el primer trimestre del año, Personal remitirá a cada Jefe de Área la documentación relativa a su personal sobre el nº de días de vacaciones que le corresponde a cada uno en función de lo contenido en este artículo, y las pautas a seguir para confeccionar el plan anual de vacaciones de su respectiva área. Completada y recopilada la documentación, Personal elaborará el plan conjunto que será elevado a la Alcaldía Presidencia y se hará público a través de la Intranet del Ayuntamiento para general conocimiento de los empleados.

Si por necesidades del servicio fuera requerida la incorporación al mismo de algún





empleado que se encontrara disfrutando de sus vacaciones, una vez agotadas otras soluciones, se compensará al mismo con un día adicional por cada uno de los interrumpidos, que disfrutará inmediatamente después de agotado el período inicial solicitado.

Artículo 17. Permisos.

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

17.1. Por razones personales.

a) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un 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.

b) Los laborales que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.

17.2. Por asuntos particulares.

a) Hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

b) Hasta dos días más que se podrán acumular a las vacaciones anuales y a los seis días del epígrafe anterior.

c) 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio y 1 día más al cumplir trienios a partir del octavo (incluido).

d) Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución, y con suspensión del contrato de trabajo.

17.3. Por razones de obligación o deber legal.

Por el tiempo mínimo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente a su entorno familiar. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

Las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

17.4. Por razones de formación reglada (Planes de Formación interna del



Ayuntamiento así como aquellas acciones formativas que el Alcalde considere de interés por su contenido y finalidad).

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

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, incluidos en los Planes Generales de Formación interna, por la duración de los mismos.

c) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

d) Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

17.5. Por razones sindicales.

a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

Todos los permisos señalados en este artículo deberán justificarse mediante la documentación que acredite fehacientemente que se cumplen todos los requisitos precisos para su concesión; no siendo concedidos o siendo anulados aquellos que no se acrediten. Personal informará suficientemente a los empleados de la documentación que corresponda aportar en cada caso.

Capítulo VI. Conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 18. Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

18.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.



18.2. 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.

18.3. Permiso por paternidad: Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento el padre o el otro progenitor, tendrán derecho al disfrute de un permiso de 15 días naturales a partir del nacimiento, la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si se trata de familia numerosa o el nacimiento supone la adquisición de esa condición, o si dentro de la familia hay una persona discapacitada, el permiso será de 20 días.

En el caso de parto múltiple, se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

18.4. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el caso de discapacidad del hijo, y 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.

18.5. 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. Este permiso solo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso por maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

18.6. 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 ampliar el permiso por parto en tantos días como permanezca hospitalizado el neonato, con un máximo de 13 semanas adicionales. Así mismo, en estos supuestos, el progenitor que no esté disfrutando estos permisos podrá 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.

18.7. 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 las retribuciones básicas. Este permiso podrá



fraccionarse cuando se requieran varios desplazamientos, sin que pueda superar los tres meses de duración.

18.8. 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.

Este permiso se podrá disfrutar por jornada completas, con una duración máxima de 4 semanas. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso, deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad y disfrutarse inmediatamente al término de la misma.

En el caso de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

18.9. 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.

Así mismo, también se tendrá derecho a disfrutar de este permiso cuando se trate de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, en los mismos términos previstos en el párrafo anterior.

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

18.11. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

18.12. 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.

18.13. Por ser preciso atender a un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el tiempo máximo de 1 mes. Si hubiese más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes. En todo caso, solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

18.14. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer, por el tiempo de ausencia total o parcial en las condiciones que lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.

18.15.- Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al período de vacaciones.

Todos los permisos señalados en este artículo deberán justificarse mediante la documentación que acredite fehacientemente que se cumplen todos los requisitos precisos para su concesión; no siendo concedidos o siendo anulados aquellos que no se acrediten. Personal informará suficientemente a los empleados de la documentación que corresponda aportar en cada caso.

Artículo 19. Tiempos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante los días de su celebración.

b) Permisos, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 17 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.



Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

Capítulo VII. Formación.

Artículo 20.

La capacitación profesional constituye un elemento esencial en la estrategia de modernización de las Administraciones Públicas y un factor básico para articular la promoción. En consecuencia, el Ayuntamiento asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados públicos y se vinculará la misma al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

La formación de los empleados públicos constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional, para el aumento de la calidad de los servicios públicos y para acrecentar el sentido del servicio objetivo a los intereses generales.

En el contexto complejo que para la gestión pública configuran la globalización en general y, más en concreto, la continuación del proceso de construcción europea, el multiculturalismo y la sociedad del conocimiento, los empleados públicos habrán de contar con las cualificaciones que les permitan hacer frente a las demandas que esta nueva realidad les genera.

La Ley 11/2007 de Acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos ha supuesto sin duda un paso trascendental para la prestación más eficaz de los servicios. Por ello, los Planes Generales de Formación contendrán programas de formación específica en Administración Electrónica para que los empleados del Ayuntamiento puedan asumir con absoluta competencia las funciones derivadas de la implantación de la administración electrónica.

Por esta razón y en este marco, ambas partes acuerdan seguir ratificando la elaboración de los Planes Generales de Formación, iniciados hace 17 años, en los que se potenciarán los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías, a materias relacionadas con los procedimientos de gestión de las distintas áreas y a los idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público. Así mismo, acuerdan mantener los recursos presupuestarios existentes destinados a la formación. De igual forma, se apoyarán los programas formativos subvencionados con presupuesto de Formación Continua, en los términos en que sean regulados por su marco normativo.

Para la elaboración de los Planes de Formación se realizará el correspondiente inventario general de necesidades, configurado en base a las aportaciones de los inventarios parciales efectuados por los distintos jefes de servicio para el personal a su cargo y los aportados por los Órganos de representación. Dichos inventarios serán remitidos por Personal en el último trimestre de cada ejercicio, siendo



repcionados con la antelación suficiente que permita su plasmación en el Plan General para el siguiente ejercicio y la puesta en marcha del mismo a principios del año correspondiente.

Capítulo VIII. Ayudas especiales, por estudios y constancia.

Todas las ayudas previstas en este capítulo cuya cuantía se vea reducida durante 2012 2013, serán revisadas antes del inicio del año 2014, partiendo para ello de las cantidades reflejadas en el anterior pacto, así como de la situación económica actual que ha llevado a dicha suspensión.

Artículo 21. Préstamos reintegrables.

Este apartado queda suspendido durante la vigencia del presente Convenio.

Los empleados laborales fijos podrán solicitar un préstamo sin intereses por una cuantía máxima de 3.000 €, a devolver en 36 mensualidades como máximo. Así mismo, la cantidad anual de préstamos a conceder no podrá exceder de 24, con una periodicidad mensual máxima de 2, todo ello condicionado a las disponibilidades de Tesorería.

Su concesión se hará por orden cronológico de presentación de la solicitud, (sin distinción por el tipo de relación funcional o laboral). Una vez concedido el préstamo y cobrado su importe, el empleado beneficiario no podrá solicitarlo nuevamente hasta transcurrido 1 año desde la fecha de la devolución íntegra del anterior. De acuerdo con la cantidad y el fraccionamiento solicitado, se procederá a la deducción en nómina del importe de la cuota mensual resultante, iniciándose dicha deducción al mes siguiente de la concesión y percepción del préstamo.

El orden de concesión citado solo podrá alterarse por causa suficientemente justificada, una vez acreditado que no puede solventarse la urgencia por otros medios, y deberá responder a necesidades surgidas por causa imprevista de urgente resolución, en ningún caso por motivos lúdicos o gastos de ceremonial. Deberá aportarse documentación justificativa. Se requerirá autorización expresa del Alcalde.

Artículo 22. Complemento de Incapacidad temporal.

El Ayuntamiento completará al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, que se encuentre en la situación de incapacidad temporal el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, durante un tiempo no superior a tres meses. Para la suma de dicho cómputo se tendrán en cuenta todos los días de baja o de inasistencia al trabajo por razón de enfermedad, cualquiera que sea su duración y diagnóstico. Así mismo, si las bajas se produjeran entre semana y el alta coincidiendo con el viernes, y se diera esta circunstancia de forma reiterada, se tendrá en cuenta el sábado y domingo

siguientes a los efectos del cómputo total de los tres meses fijados.

Artículo 23. Gastos de estancia por motivo de enfermedad.

Cuando por motivo de enfermedad grave del empleado municipal o de algún familiar inscrito como beneficiario en la cartilla de la Seguridad Social y que conviva con él y a su cargo, dicho empleado tenga que desplazarse fuera de la provincia, por prescripción del facultativo de la Seguridad Social que le esté tratando, el Ayuntamiento abonará el importe de dos billetes de ida y vuelta en tren o autobús, o su equivalente, para enfermo y acompañante, así como 14€ por día y persona si dicha asistencia se produce en régimen externo. Esta ayuda se concederá siempre que no sea abonada por la Seguridad Social.

Artículo 24. Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil y penal.

El Ayuntamiento actualizará la póliza colectiva concertada con la compañía de seguros que estime conveniente, entregándosele copia de la misma a cada empleado, estableciéndose las cantidades siguientes:

- Por muerte natural: 24.000 €
- Por muerte en accidente o invalidez total: 30.000€
- La cobertura de responsabilidad civil será de 600.000€.

Artículo 25. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos del empleado que convivan con él y a su cargo, se ayudará al empleado con la cantidad que se especifica para gastos de sepelio:

Ayuda por defunción	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015
	901	450

Artículo 26. Ayuda de estudios.

Serán beneficiarios de estas ayudas para cursar estudios conducentes a la obtención de titulaciones oficiales recogidas en la Ley Orgánica de Educación y sus normas de desarrollo, el empleado y los hijos que convivan con él y a su cargo.

NIVELES ACADÉMICOS Y CUANTÍA					
Nivel académico	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015			
		2012	2013	2014	2015
Educación Infantil. Primer ciclo	60	66	66	66	66
Educación Infantil. Segundo ciclo	66	60	60	60	60
Educación Primaria	86	0	0	43	43
Educación Secundaria Obligatoria	106	0	0	53	53
Educación Secundaria Postobligatoria	132	0	0	66	66
Enseñanzas de Idiomas		0	0	53	53
Enseñanzas Deportivas de grado medio		0	0	53	53
Enseñanzas deportivas de grado superior		0	0	66	66
Educación de personas adultas		0	0	53	53
Educación Especial		66	66	66	66
Educación Superior, Enseñanzas elementales de Música y de Danza, Enseñanzas Artísticas profesionales		0	0	35% del importe total de la matrícula, una sola vez	
		0	0		

Para el percibo de estas ayudas, será imprescindible presentar certificado acreditativo de que no se es beneficiario de este tipo de ayudas por cualquiera de las otras Administraciones.

En el caso de los estudios de Educación Superior, Enseñanzas elementales de Música y de Danza y Enseñanzas Artísticas profesionales, solo se abonará la ayuda cuando se trate de primera matrícula de una asignatura/s o curso, no abonándose las sucesivas. Así mismo, no se abonarán los estudios correspondientes a cursos de doctorado, postgrado y másteres, enseñanzas propias, cursos de verano y otros cursos o actividades académicas organizadas por la Administración educativa.

Los precios públicos a pagar por las modalidades de enseñanza referenciados en el párrafo anterior serán los establecidos por las Consejerías competentes en estas materias y publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Solo se percibirá ayuda por un solo nivel académico por beneficiario.

Las modalidades de ayudas objeto de este artículo, son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad públicos o privados, para el mismo ejercicio económico o año académico, salvo que fueran de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acreditan documentalmente su naturaleza y cuantía, y se reúnen los requisitos establecidos en los preceptos de este texto, podrá solicitarse la diferencia.

Para tener derecho a las ayudas reguladas en este artículo, el solicitante no debe estar incluido en el ámbito subjetivo de otra acción social financiada con cargo a fondos públicos, salvo que esta última le sea de aplicación como consecuencia de una actividad profesional distinta a la desarrollada en esta Administración, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior.

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

Artículo 27. Reconocimiento a la constancia.

Se concederá a todos los empleados laborales al cumplir 20 años de servicios en el Ayuntamiento. Para el cómputo de los años no se tendrá en cuenta los servicios prestados en otras Administraciones, ni los periodos en excedencia voluntaria.

Estas cuantías se abonarán a partir del inicio del ámbito temporal de este Convenio y en las proporciones indicadas, y no generarán derechos de carácter retroactivo.

Años de servicio	Años y cuantía	
	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015
20 años de servicios en el Aytº	1.000	500 €
35 años de servicios en el Aytº	1.300	650 €

Artículo 28. Ayuda por utilización de vehículo propio.

Cuando por razón del puesto de trabajo que se desempeñe sea preciso utilizar por el empleado vehículo propio para la realización de las funciones encomendadas y esta utilización conlleve continuos desplazamientos durante la jornada laboral, que supongan un número significativo de kilómetros y supere los seis meses dentro del año, se concederá al empleado una ayuda anual de 200€. Esta cantidad se verá incrementada en 200€ más si la utilización permanece constante a lo largo del año. Esta ayuda se concederá sin perjuicio del abono de la cantidad que legalmente corresponda en concepto de kilometraje.

Para tener derecho a esta ayuda, deberá realizarse un cómputo mínimo anual de 1.500 km, graduándose el percibo de la cuantía íntegra en función del volumen de kilómetros realizados. Así:

De 1.501 a 3.000 km	De 3.001 a 5.000 km	Más de 5.000 km
200	300	400

Para el cómputo de tiempo establecido para generar el derecho a la ayuda, solo se tendrán en cuenta los desplazamientos que se realicen con motivo de trabajo, se hayan hecho por encargo expreso de su respectivo jefe y consten como tales en los partes de realización de kilómetros remitidos, debidamente autorizados y firmados por el jefe respectivo, a Personal para su tramitación correspondiente.

Capítulo IX. Prestaciones sociales.

Artículo 29. Se establecen una serie de ayudas en concepto de prestaciones sociales.

Unas van destinadas a sufragar gastos originados por deficiencias de salud, y que no son cubiertas por los sistemas sanitarios, siendo complementarias de las otorgadas por éstos, y otras a sobrellevar el coste económico que puede originarse para el empleado por determinadas circunstancias. Serán beneficiarios de las mismas el empleado y sus hijos, siempre que convivan con él y a su cargo. Con estas prestaciones se pretende ayudar a sobrellevar el gasto, en ningún caso a sufragar la totalidad de su importe.

Los límites y condiciones para su percepción son los que se fijan para cada modalidad, con la finalidad de garantizar un reparto equitativo del presupuesto que para ello se establezca y de asegurar un reparto equitativo entre todos los empleados que las necesiten. Así mismo, se establecerán todos los medios de control posibles para evitar un uso desviado de este derecho que redunde en perjuicio del buen fin para el que se establece. Personal requerirá cuanta documentación estime oportuna para garantizar este adecuado uso.

El importe a pagar por las prestaciones que se detallan durante 2012 y 2013 será el indicado. Estas condiciones serán revisadas para 2014 y 2015, en las mismas condiciones que las establecidas para las contempladas en el Capítulo VIII.



PRESTACIONES					
DENTARIAS					
Concepto	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013			
		2012	2013	2014	2015
Dentadura completa	600	0	0		
Dentadura sup.-inf.	300	0	0		
Empaste	60	0	0		
Gran reconstrucción	80	0	0		
Endodoncia	150	0	0		
Pieza dental	200	0	0		
Ortodoncia	1.000	0	0		
Limpieza bucal	40	0	0		
Periodoncia(x cuadrante)	150	0	0		
Férula de descarga	150	0	0		

Limites y condiciones:

- Dentadura completa y/o sup.-inf.: 1 por familia y año.
- Empaste, gran reconstrucción, endodoncia (incluido el empaste) y pieza dental: dos de cada concepto por miembro de unidad familiar al año. Para su abono se tendrán en cuenta los antecedentes existentes en Personal sobre los conceptos ya abonados y los beneficiarios de las prestaciones por los mismos.
- Ortodoncia: 1 tratamiento al año por familia, y 1 solo tratamiento por miembro de unidad familiar. El tratamiento incluye el estudio, aparatología fija o móvil y postratamiento estabilizador. Para su abono se tendrá en cuenta los antecedentes existentes en Personal sobre este concepto y sus beneficiarios.
- Limpieza bucal: 1 al año por miembro de unidad familiar, siempre que no la cubra su sistema sanitario.
- Para los beneficiarios de 6 a 15 años se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre asistencia dental.
- Para el abono de estas prestaciones deberá aportarse prescripción facultativa, en su caso, y factura detallada del tratamiento.
- Las nuevas cuantías entrarán en vigor en el ejercicio 2012 y solo se aplicaran sobre tratamientos realizados en cada ejercicio respectivamente.
- El derecho prescribirá a los tres meses desde la fecha del tratamiento. Si se solicitara en el ejercicio siguiente a su realización y no hubiera transcurrido el tiempo de prescripción, la cuantía a abonar sería la correspondiente al ejercicio

en el que se haya efectuado el tratamiento.

OCULARES					
Concepto	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013			
		2012	2013	2014	2015
Gafas completas lejos o cerca	150	0	0		
Gafas bifocales	180	0	0		
Gafas telelupa	210	0	0		
Renovación dos cristales	60	0	0		
Renovación de cristales telelupa	105	0	0		
Lentillas miopía (par)	112,69	0	0		
Lentillas astigmatismo(par)	120	0	0		
Gafas progresivas	200	0	0		
Cirugía láser ocular (miopía, astigmatismo, hipermetropía, presbicia)	-	0	0		

Limites y condiciones:

- Sólo se abonará una prestación ocular, de entre las establecidas en la relación anterior, por persona de la unidad familiar que tenga dicha deficiencia.
- Se establece un período de carencia de 1 año (a contar desde la fecha del abono) para el abono del mismo concepto, salvo modificación sustancial de la graduación demostrable a través de informe médico del especialista.
- Deberá aportarse para su abono: Factura detallada. Graduación efectuada por especialista médico, en el caso de laborales integrados y sus beneficiarios. Graduación de optometrista, previa remisión de la Seguridad Social para los laborales no integrados y el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación y sus beneficiarios respectivamente.
- Las nuevas cuantías entrarán en vigor en el ejercicio 2012 y solo se aplicaran sobre tratamientos realizados en cada ejercicio respectivamente.
- El derecho prescribirá a los tres meses desde la fecha del tratamiento. Si se solicitara en el ejercicio siguiente a su realización y no hubiera transcurrido el tiempo de prescripción, la cuantía a abonar sería la correspondiente al ejercicio en el que se haya efectuado el tratamiento.

AUDITIVA O DE FONACIÓN					
Concepto	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013			
		2012	2013	2014	2015
Audífonos y aparatos de fonación	600	0	0		

LIMITES Y CONDICIONES: 1 al año por miembro de unidad familiar. Para su abono deberá presentarse prescripción facultativa y factura detallada. La aplicación de cuantías y el plazo de prescripción es igual al indicado para las demás prestaciones.

OTRAS PRÓTESIS NO QUIRURGICAS O APARATOS ESPECIALES					
Concepto	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013			
		2012	2013	2014	2015
Plantillas ortopédicas	30	0	0		
Calzado ortopédico	90	0	0		
Resto:	Lo regulado por la Consejería de Salud de la Junta D.195/1998				

LIMITES Y CONDICIONES:

- Plantillas ortopédicas y calzado ortopédico: 1 al año de cada concepto por miembro de unidad familiar.
- Para su abono deberá presentarse prescripción facultativa y factura detallada.
- Las nuevas cuantías entrarán en vigor en el ejercicio 2010 y solo se aplicaran sobre prescripciones realizadas en cada ejercicio respectivamente.
- El derecho prescribirá a los tres meses desde la fecha del tratamiento. Si se solicitara en el ejercicio siguiente a su realización y no hubiera transcurrido el tiempo de prescripción, la cuantía a abonar sería la correspondiente al ejercicio en el que se haya efectuado el tratamiento.

NATALIDAD Y NUPCIALIDAD					
Concepto	Importe actual €	Importe para los ejercicios 2012, 2013			
		2012	2013	2014	2015
Natalidad	600	0	0		
Nupcialidad	280	0	0		

Limites y condiciones:

- En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, sólo percibirá la prestación uno de ellos.
- La prestación por natalidad se otorgará por hijo natural o adoptado.
- La prestación de nupcialidad se abonará también por formación de pareja, siempre que se inscriban como tal en el Registro de parejas de hecho.

Las modalidades de ayudas objeto de este Capítulo, son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad públicos o privados, para el mismo ejercicio económico o año académico, salvo que fueran de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acreditan documentalmente su naturaleza y cuantía, y se reúnen los requisitos establecidos en los preceptos de este texto, podrá solicitarse la diferencia.

Para tener derecho a la Acción Social regulada en este Capítulo, el solicitante no debe estar incluido en el ámbito subjetivo de otra acción social financiada con cargo a fondos públicos, salvo que esta última le sea de aplicación como consecuencia de una actividad profesional distinta a la desarrollada en esta Administración, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior.

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

Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

Artículo 30. Ambas partes se comprometen.

1. a realizar acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la misma para la Administración, y entre ellas las siguientes:

a) Todas las acciones necesarias para contar con un sistema de gestión unificado que incorpore todos los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

b) Evaluaciones continuas de riesgos en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento, procediendo, una vez efectuadas las mismas, a realizar las siguientes actuaciones:

- Modificaciones de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.
- Información a los trabajadores de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
- Formación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
- Vigilancia de la salud. Su planificación y programación se realizará en el marco de la Ley General de Sanidad de 25 de abril de 1996.

c) Realización de reconocimientos médicos a los empleados públicos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

d) Se elaborarán planes de emergencia y, una vez elaborados, se procederá a su



implantación.

2. Se propiciará el proceso de formación de técnicos en prevención de riesgos laborales en el marco de los Planes Generales de Formación.

3. Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Ayuntamiento proporcionará una formación básica para los Delegados de prevención.

4. Se terminará el diseño e implantación de un sistema de información sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento y el control de la siniestralidad laboral.

8. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el foro específico de participación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité recibirá puntual información sobre las medidas y acciones adoptadas en cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Capítulo XI. Vestuario.

Artículo 31.

Los laborales que, con motivo del puesto de trabajo que desempeñan, requieran uniforme para la prestación del mismo, el Ayuntamiento se lo suministrará, así como todas aquellas prendas de protección reglamentarias de acuerdo con la normativa de Seguridad y Salud laboral.

Los puestos de trabajo que requieren uniformidad para sus ocupantes, el número y tipo de prendas, así como la periodicidad de entrega y condiciones, se especifican a continuación:



PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	PERIODICIDAD
Ordenanzas	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Pantalones/faldas	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada temporada de invierno
	Camisas m. corta	2	Cada temporada de verano
	Chaleco	1	Cada temporada de invierno
	zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano
Notificadores	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Jerseys	2	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada temporada de invierno
	Camisas m. corta	2	Cada temporada de verano
	zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano
Atención y mantentº C.P.	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Rebeca	1	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones/faldas	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada temporada de invierno
	Polo	2	Cada temporada de verano
	Jerseys	1	Cada 2 temporadas de invierno
zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano	
Inspectores rurales Controlador de campo Peón de campo	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Chaquetilla	1	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalones	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. larga	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Camisas m. corta	2	Cada 2 temporadas de verano
	Jerseys	1	Cada 2 temporadas de invierno
zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano	
Monitores de Recursos y Montadores escénicos	Pantalones	2	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Polo manga larga	2	Cada temporada de invierno
	Camiseta manga corta	2	Cada temporada de verano
	Zapatos/botas	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano
	Chaleco bolsillos	1	Cada 4 temporadas
Sepultureros	Anorak	1	Cada 4 temporadas de invierno
	Mono de trabajo	2	Cada 2 temporadas de invierno
	Pantalón de trabajo	2	Cada 2 temporadas de verano
	Camisa manga corta	2	Cada temporada de verano
	Zapatos	1 par	Cada 2 temporadas de invierno y verano

Limites y condiciones:

- Deberá hacerse uso del vestuario facilitado durante el horario de trabajo, no pudiendo utilizarse fuera del mismo y para uso particular. De igual modo no podrá cederse para uso de personal ajeno al Ayuntamiento.
- El vestuario y equipamiento deberá responder a la normativa vigente, para cada tipo de funciones, sobre seguridad y salud laboral.
- El equipamiento de verano se entregará en el mes de abril y el de invierno en el mes de octubre.
- Las áreas en las que están ubicados los puestos de trabajo que requieren uniformidad, remitirán a Personal en los meses de febrero y agosto de años alternos, las peticiones de vestuario en los impresos facilitados por la citada Unidad, cumplimentando todos los datos requeridos para la correcta tramitación del expediente de compra y suministro.



- En caso de rotura o desperfecto, se procederá a su sustitución, previa presentación de la prenda a reponer.
- Las prendas indicadas se consideran como vestuario tipo, pudiendo adaptarse a las necesidades reales de trabajo y a las circunstancias en las que se desarrolla el mismo, siempre que sea a petición de los propios empleados, con el visto bueno de su jefe respectivo, y afecte a la totalidad del colectivo específico.
- Lo indicado en el punto anterior no supondrá alteración de la temporalidad, ni aumento del número total de prendas, sino redistribución en el número de prendas o tipo de las mismas.
- Una vez entregado el vestuario y comprobado su buen estado, el empleado será responsable del buen uso y destino del mismo.
- El vestuario será devuelto si el empleado cambia de puesto y, en todo caso, si deja de prestar servicios en el Ayuntamiento.

Capítulo XII. Relaciones laborales.

Artículo 32.

El Ayuntamiento considera indispensable establecer un acercamiento y mejora de las relaciones laborales. Para ello, acuerdan adoptar las siguientes medidas:

- Propiciar el encuentro entre Ayuntamiento, Sindicatos y Órganos de Representación dentro y fuera de los foros de participación establecidos, a través de la Concejalía de Régimen Interior y Personal y los cargos representativos sindicales.
- Establecer pautas de comportamiento que permitan facilitar la acción sindical garantizando en todo momento la adecuada prestación de los servicios.
- Respeto y uso adecuado de los derechos y garantías sindicales.
- Comunicar a los Jefes de Servicio respectivos y a Personal el uso de créditos horarios para acción sindical, con la antelación suficiente que permita ordenar los servicios y efectuar la gestión administrativa correspondiente.
- Respecto a los créditos horarios mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo de acuerdo con la escala prevista en la legislación vigente, podrá procederse a la acumulación de horas de los distintos miembros de la Junta de Personal, de la misma candidatura, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- Los delegados sindicales nombrados por las secciones sindicales, se registrarán por



lo establecido en la Ley 11/85.

- En cuanto al derecho de reunión sindical, se regirá por lo establecido en la legislación vigente. No obstante, se acuerda autorizar dichas reuniones dentro de la jornada laboral por un tiempo máximo de 20 horas anuales y siempre que se refieran a la totalidad de un colectivo. Dicha autorización dentro de la jornada de trabajo procederá, en todo caso, siempre que las condiciones del servicio lo permitan, debiendo trasladarse su día de convocatoria u hora de celebración de la misma si concurrieran circunstancias en el servicio, suficientemente justificadas, que desaconsejaran su realización en el día y hora solicitados. Se solicitará con 72 horas como mínimo de antelación a la fecha de celebración.

El marco de regulación de las relaciones laborales entre Ayuntamiento y los representantes del personal, en lo no previsto en los apartados anteriores, será el vigente en cada momento en esta materia.

Los derechos y garantías sindicales se regirán, en todo momento, por su normativa de aplicación y en los términos previstos en ella.

Disposición final.

Este Convenio Colectivo de condiciones socio laborales y su eficacia quedará subordinado a su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Ejido, 5 de marzo de 2012.

POR EL EQUIPO DE GOBIERNO, firma ilegible POR EL COMITÉ DE EMPRESA, firma ilegible

Acuerdo retributivo personal laboral

En El Ejido, a 5 de marzo de 2012, REUNIDOS:

De una parte, en nombre y representación del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de El Ejido:

D. Francisco Góngora Cara, Alcalde del Ayuntamiento de El Ejido.

D. José Francisco Rivera Callejón, Concejal-Delegado de Hacienda, contratación, Régimen Interior y Personal.

Y de otra, el Comité de Empresa, en nombre y representación del personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de El Ejido:

Por CSIF



- D. Salvador Acuña Rodríguez
- D. Sergio Manuel Villegas Martínez
- D. Ramón Alférez Peralta
- D^a. M^a Carmen Espinosa Tapias

Por UGT

- D. José Antonio Acién Herrera
- D^{ña}. Isabel M^a Villegas Lirola

Por CC.OO.

- D. Jose Juan Cara Rodríguez.
- D. José Martín Castro.
- D^{ña}. M^a Dolores García Toledano

Ambas partes de mutuo y común acuerdo y en virtud del presente documento deciden concretar y suscribir el presente ACUERDO de aplicación al personal laboral con plaza en plantilla y puesto en la RPT, incluida en los intervalos retributivos VI, V, IV, III, II Y I con las siguientes estipulaciones:

Primero.- El objeto del presente Acuerdo es ratificar la ESTRUCTURA RETRIBUTIVA vigente en el Ayuntamiento (aprobada en fecha 21-09-00 en Mesa de Negociación establecida al efecto), con las actualizaciones pormenorizadas para cada uno de los apartados que se detallan y que es aprobada por el Comité de Empresa en su calidad de representantes de los trabajadores, en la fecha de hoy en Comisión Negociadora establecida al efecto, cuya aplicación y sus resultados retributivos tendrán un ámbito de vigencia de cuatro años, es decir durante el período correspondiente a los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015, con las siguientes especificidades:

La estructura retributiva es la que se aprobó en la fecha antedicha y que estaba basada en la Valoración de Puestos de Trabajo realizada por la empresa INDRA.

Combinando los distintos elementos que conforman la retribución fija total de los puestos y partiendo de la determinación de las cuantías de los Intervalos Retributivos de los puestos y de los niveles de Complemento Específico, se establece la siguiente estructura retributiva de aplicación al personal de plantilla laboral del Ayuntamiento de El Ejido, con las adaptaciones obligadas en razón de lo dispuesto en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado que se han venido promulgando:





- Determinación de la cuantía económica de niveles de intervalo retributivo total.
- La retribución básica correspondiente al Subgrupo del titular que desempeñe el puesto de trabajo.
- Modificación de niveles de Complemento de Destino a determinados puestos de trabajo de la estructura.
- Determinación de un sistema de establecimiento de la cuantía económica de los niveles de Complemento Específico sobre la base de los obtenidos en la Valoración de Puestos.
- Determinación de un sistema de cálculo de la cuantía económica alcanzable del Complemento de Productividad, de manera que la escala de retribución final alcanzada por los puestos se correlacione con la clasificación total de los puestos en la valoración.
- Sistema de determinación mensual.
- Sistema de determinación anual.

Para que la escala de retribuciones sea coherente con los requerimientos de los puestos, el sistema de determinación anual de una parte del Complemento de Productividad se establecerá en función de las retribuciones complementarias asignadas a cada puesto de trabajo en concreto y de la retribución media correspondiente al intervalo retributivo en el que se sitúe el puesto. Su percepción íntegra estará condicionada a la falta de ausencia al trabajo por cualquier causa, dado el carácter de este complemento.

No se considerarán como falta al trabajo los días que se determinen como no laborables en el calendario laboral:

- Fiestas.
- Compensación fiestas locales.
- Vacaciones anuales.
- Asuntos particulares.
- Compensación horaria derivada del Plan de Formación.
- Horas sindicales reglamentarias.
- Permisos por maternidad.
- Ausencias por permisos oficiales, excepto los contemplados en los artículos





17.1.b) y 17.2.d).

Se consideran como falta al trabajo, a efectos del cálculo, la no asistencia por las siguientes causas:

- Enfermedad (con o sin hospitalización).
- Accidente (con o sin hospitalización).
- Reducción de jornada sin retribución.

La falta injustificada al trabajo supondrá la no percepción de productividad por este concepto, sin perjuicio de cualquier otra medida, incluso disciplinaria, que se pudiera adoptar.

Para el cálculo, se procederá a dividir la productividad anual entre el número de días que hay que trabajar y el resultado se multiplicará por el número de días de ausencia.

3. En el caso del nivel retributivo VI, además de lo especificado en los dos puntos anteriores, se aplicará un porcentaje de reducción en la cuantía de percepción anual del 5%. La procedencia del mantenimiento o supresión parcial o total de dichos porcentajes de reducción será en función del interés en el desempeño del puesto, apreciado este en base a:

- Puntualidad.
- Presencia en el puesto.
- Errores y sus riesgos derivados.
- Cumplimiento de objetivos operativos propuestos por el responsable inmediato.
- Diligencia en el seguimiento de directrices.
- Control de puestos dependientes
- Cualquier otro aspecto que razonadamente concurra a fundamentar la existencia o ausencia de un adecuado desempeño del puesto.

A) Intervalos retributivos.

En el cuadro siguiente se presenta la cuantía económica (límite máximo y mínimo) para cada uno de los niveles de intervalo retributivo total, de manera que cada puesto de trabajo se sitúe entre el máximo y el mínimo de la banda establecida para su intervalo retributivo:



INTERVALO RETRIB.	BANDA RETRIBUTIVA (Importe en €) a 2015	
	MAXIMO	MINIMO
VI	50.000	35.000
V	41.000	27.000
IV	39.000	23.000
III	37.000	20.000
II	30.000	17.000
I	29.000	16.000

B) COMPLEMENTO DE DESTINO.-

La asignación de niveles de Complemento de Destino se ha realizado sobre la base de:

- Mantenimiento de niveles asignados a puestos de la estructura.
 - Aplicación atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que está situado el puesto, en los casos de puestos que han sido reordenados dentro de la estructura de la Organización.
 - Sometimiento a los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que están establecidos para los funcionarios de la Administración del Estado, en cumplimiento de la legalidad vigente.
 - Progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- Así pues, los niveles de Complemento de Destino serán los que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo para 2012 asignados a los distintos puestos de trabajo que conforman la nueva estructura organizacional del Ayuntamiento.

C) COMPLEMENTO ESPECÍFICO.-

La Valoración de puestos de trabajo realizada por INDRA, estableció la agrupación de los puestos en nueve niveles de Complemento Específico.

La cuantía de Complemento Específico para cada nivel es el resultado de la aplicación de las fórmulas de cálculo descritas en el Acuerdo de estructura retributiva para el periodo 2006 a 2009 y de lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para esos ejercicios y los siguientes en lo que se refiere al Complemento Específico.

En el siguiente cuadro se presenta la cuantía económica del C. Específico para el ejercicio 2010, tras la minoración del 5% prevista en el RDL 8/2010, de 20 de mayo, que presenta el resultado de aplicar lo descrito en el párrafo anterior para cada uno de los niveles, y la cuantía económica del importe del C. Específico para 2011.

NIVEL DE C.E.	CUANTÍA 2012
E6	9.367,96
E5	7.443,38
E4	6.164,34
E3	4.798,36
E2	4.213,30
E1	3.806,60

La cuantía del Complemento Específico en el ejercicio 2012 y siguientes del ámbito temporal de este Convenio, para cada uno de los niveles, será el que resulte de la aplicación de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este concepto retributivo en el ejercicio correspondiente.



D) COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.-

Se establece la aplicación del siguiente sistema para la determinación mensual del C. de Productividad, correlacionada con la clasificación de los puestos en la valoración:

INTERVALO RETRIBUTIVO	C.DESTINO DE REFERENCIA	C. ESPECIFICO	C. PRODUCTIVIDAD
VI	23	E6	45% CD+CE
V	22	E5	35% CD+CE
IV	19	E4	25% CD+CE
III	18	E3	25% CD+CE
II	15	E2	25% CD+CE
I	14	E1	21% CD+CE

Así mismo, los puestos de trabajo que tienen asignado un incremento del C. de Productividad para compensar cómputos horarios anuales superiores al establecido con carácter general para el personal, exigido por las peculiaridades del servicio, son los que a continuación se relacionan. Las cantidades asignadas por este concepto, dejarán de percibirse automáticamente si por cualquier circunstancia la prestación del servicio pasara a prestarse en el cómputo horario establecido con carácter general para el personal y, en todo caso, si el empleado cambia de puesto.

Igualmente, si el número de horas en cómputo anual establecido con carácter general para el personal se incrementara en cumplimiento de norma estatal o autonómica, dicho incremento se detraerá de la cuantía a realizar con cargo al incremento del complemento de productividad, con deducción proporcional de la cuantía económica.

Las cuantías reseñadas en el cuadro siguiente son las vigentes en el 2011, siendo incrementadas en el porcentaje que determine la LPGE en cada ejercicio presupuestario de los comprendidos en el ámbito temporal de este Acuerdo. Las cantidades resultantes se abonarán mensualmente en doceavos del importe asignado al puesto por este concepto.

DENOMINACION DEL PUESTO	IMPORTE EN €. ejercicio 2012
ENCARGADO COORDINADORES O.P.	4.248,72
CAPATAZ BRIGADA MANTENIMIENTO	4.248,72
COORDINADORES O. PUBLICAS	4056,72
OFICIALES BRIGADA MANTENTO.	3.039,00
ORDENANZAS I.M.D.	4.400,28
COORDINADORES I.M.D.	2.742,48
PROTOCOLO	3.039,00

SEGUNDO.- El presente Acuerdo retributivo será el único de aplicación para el ámbito temporal fijado, quedando, en consecuencia, sin efecto todos los anteriores.

TERCERO.- Para 2012, 2013, 2014 y 2015 se establece el acuerdo de que la subida salarial será el porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para esos ejercicios. Igualmente, se aplicarán los acuerdos económicos que se plasmen en la citada Ley para cada ejercicio del ámbito temporal del presente Acuerdo respecto de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CUARTO.- Ambas partes se comprometen a respetar el ámbito de temporalidad del presente Acuerdo, así como los compromisos y obligaciones contenidos en sus estipulaciones.

POR EL EQUIPO DE GOBIERNO, firma ilegible.

POR EL COMITÉ DE EMPRESA, firma ilegible.