



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Mengíbar.

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.

CÓDIGO CONVENIO: 23000375011982

Expdte: 23/01/0005/2012.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del **Convenio Colectivo para el PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MENGIBAR de la provincia de Jaén**, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 4 de julio de 2012, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 19 de abril de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto

136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, **ACUERDA:**





Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 13 de julio de 2012. La Delegada Provincial de Empleo. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de Febrero, D.T. 1.ª Decreto Presidente 3/2012, Secretaria General, M.ª del Mar Herreros Hueta.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ACTA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR





MIEMBROS DE LA MESA:

D. Gil Beltrán Ceacero (Alcalde-Presidente).

D. Manuel Antonio Damas Martínez (Secretario Acctal).

D. José María Serrano Simarro (Delegado de Personal Laboral)

D. Juan Espinosa Gijón (Delegado de Personal Laboral).

D. Ángel Valenzuela Saeta (Interventor Acctal).

En Mengíbar, a 19 de abril de dos mil doce.

En el salón de plenos de la Corporación siendo las 10:35 horas, se constituye la mesa para aprobación de los puntos objeto de la convocatoria.

Los presentes acuerdan rectificar el convenio, conforme al informe del Sr. Secretario y al Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Además de esto, se acuerde se realicen las notificaciones de forma telemática, en base a la situación económica que estamos atravesando.

Leída esta acta en voz alta por mí el Secretario, se da por terminado el acto a las 14:15 horas, y se somete a la firma del Sr. Presidente, los Vocales y miembros asistentes, conmigo el Secretario autorizante que da fe.

EL PRESIDENTE / DOY FE: EL SECRETARIO ACCTAL. CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE OBRAS Y SERVICIOS DEL EXCELENTISIMO

AYUNTAMIENTO DE MENGIBAR (JAÉN), PARA LOS AÑOS 2011, 2012, 2013 Y 2014.

CAPÍTULO PRIMERO





CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. - Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece y regula las condiciones y normas económicas y sociales, laborales y sindicales, para todo el personal laboral fijo de las Obras y Servicios Municipales del Excelentísimo Ayuntamiento de Mengíbar (Jaén), y organismos autónomos dependientes del mismo, con una antigüedad mínima en la empresa de dos años.

Artículo 2. - Vigencia y duración.

Este Convenio se establece por una duración de cuatro años y tendrá carácter retroactivo desde el período comprendido desde el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2014, cualquiera que sea su aprobación por el pleno del Ayuntamiento, salvo en aquellos artículos en que se establezca una revisión anual.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses con respecto a la fecha que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 3. -Naturaleza de lo pactado.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior o acuerdo plenario que pudiese tener efectos más favorables para todo el personal del Ayuntamiento.

Artículo 4. -Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria de seguimiento integrada por seis representantes de los trabajadores, seis representantes de la Corporación, siendo uno de ellos el Alcalde -Presidente o miembro en quien delegue que ostentará la presidencia y secretario, el de la corporación.



Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en éste Convenio así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudiesen existir dentro de los límites de sus facultades y competencias.

La Corporación y los representantes sindicales se comprometen a designar los miembros respectivos en el plazo de 15 días siguientes a la adopción del presente Convenio.

Este convenio una vez aprobado por el Pleno vincula a las partes firmantes, siendo de general aplicación y obligado cumplimiento. Del mismo modo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales y a los jefes de servicio y secciones.

En el caso de que una de las partes firmantes del convenio considere incumplido alguno de los asuntos que contiene sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la comisión paritaria de seguimiento, que una vez agotados todos los medios de solución acordada, podrá someter la cuestión de arbitraje del órgano correspondiente que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

Esta comisión se reunirá una vez al mes cuando exista causa justificada, previa petición de una de las partes, en las 72 horas siguientes a la petición.

La comisión paritaria elaborará el plan anual de formación y lo propondrá a la Corporación.

Artículo 5. -Mesa General de Negociación.

Se crea una Mesa General de Negociación donde se tratarán las cuestiones comunes al personal funcionario y laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Mengíbar.

Estará conformada por un mínimo de dos representantes sindicales, uno por personal laboral y otro funcionario, hasta un máximo de seis, tres por personal laboral y tres funcionarios, encontrando la parte paritaria en cuanto al número en la Corporación. La presidencia la ostentará el Alcalde - Presidente o miembro y quien delegue y la secretaría estará a cargo del secretario de la corporación.

De parte de las Organizaciones Sindicales, podrán formar parte de esta Mesa los Sindicatos más representativos a nivel Estatal y de Comunidad Autónoma que hayan obtenido resultados en las elecciones a órganos de representación del personal funcionario y laboral de la Corporación.



Artículo 6. -Legislación supletoria.

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones reglamentarias vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. -Organización administrativa.

1. º.-La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Mengíbar, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente convenio.

2. º.

- La racionalización del trabajo tendrá entre otras cosas, las siguientes finalidades:
- La mejora de las prestaciones a los servicios a los ciudadanos.
- La simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos y técnicos.
- La definición y clasificación clara entre puestos y categorías.





3. º.-Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo con expresión de cuales están reservados a funcionarios y laborales. Antes del 31 de diciembre de 2011, previo pacto en Mesa General de Negociación de la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.), se formarán una Relación de los Puestos de Trabajo existentes (R.P.T.) en las plantillas, aprobados expresamente por la corporación, que deberán incluir en todo caso, denominación, características esenciales, y características de las mismas, retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño. Esta relación será pública y el personal del Ayuntamiento tendrá derecho de hacer las oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.
4. º.-Cualquier modificación de la plantilla de la catalogación de los puestos de trabajo, deberá ser negociada por la comisión paritaria.
5. º.-Revisión bianual de los puestos de trabajo.
6. º.-La contratación del personal laboral temporal de duración determinada tendrá lugar para la realización de trabajos de carácter circunstancial, y que no respondan a la actividad regular normal y permanente del Ayuntamiento.

Artículo 8. º.-Fomento y empleo.

La política de empleo en el Ayuntamiento de Mengíbar durante la vigencia del presente convenio, estará presidida por la siguiente medida:

- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la corporación, al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio.

CAPÍTULO TERCERO

PLANES Y OFERTAS DE EMPLEO

Artículo 9. -Planes de empleo.

1. º.-La planificación integral de los recursos humanos y el empleo en el Ayuntamiento de Mengíbar se desarrollará, en su caso, a través de planes de empleo.
2. º.-Los planes de empleo como instrumento de planificación integral,





contendrán al menos las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla del personal que se considere adecuado.
- b) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materias de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación así como la distribución de puestos de trabajo.
- c) Establecer como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades

Profesionales de los empleados públicos locales a través de la asignación de un trabajo efectivo y adecuado.

d) Incluirán los mecanismos necesarios para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

e) Podrán incluir, asimismo, los procesos de funcionalización que procedan.

f) Se tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar un puesto de trabajo.

g) Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria, la gestión de este proceso que se llevará de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

3.º.-Los planes de empleo, en su caso, serán negociado en el seno de la Mesa General de Negociación. Una vez aprobados se dará cuenta donde proceda.

Artículo 10.º.-Oferta de empleo.

1.º.-Durante la vigencia del presente convenio, y previa negociación en la Mesa General de Negociación, la oferta de empleo público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales que se consideren prioritarios.

2.º.-Las necesidades y previsiones que se contendrán en los siguientes planes de empleo servirán en su caso, de base para elaborar la oferta de empleo público.

3.º.-Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal, serán objeto de la oferta de empleo público, y de conformidad con lo que establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.





4.º.-En la oferta de empleo público se dará cumplimiento a la normativa en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, determinando la Mesa General de Negociación, los recursos o áreas en los que resultan más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5. º.- Compromiso por parte del Ayto. para que a lo largo de la vigencia del convenio, crear tres plazas de funcionario administrativo.

CAPÍTULO CUARTO

ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA: PROVISIÓN DE PUESTOS Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 11. -Acceso a la Función Pública.

El Ayuntamiento seleccionará su personal ya sea funcionario o laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, tal y como se establezca en el seno de la Mesa General de Negociación. En todo caso quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

Artículo 12. -Provisión de puestos.

Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios o a personal laboral se proveerán conforme se establezca en Mesa General de Negociación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

Artículo 13.-Bases de las convocatorias.

Las pruebas de selección de personal y los concursos para la provisión de puestos para el personal laboral y funcionario se regirán por las bases de las convocatorias que serán negociadas previamente a su aprobación por la Comisión Paritaria.



Artículo 14. -Promoción interna.

1. º.-Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que la promoción debe constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera administrativa, facilitarán dicha promoción consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, así mismo la promoción dentro del mismo grupo.

El personal laboral deberá para ello, poseer la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir requisitos y superar las pruebas que establezcan las bases de las convocatorias aprobadas por el órgano correspondiente de la corporación y previamente negociadas en Comisión Paritaria.

El personal funcionario y de conformidad a lo dispuesto en la legislación estatal aplicable para el ascenso de funcionarios desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otro, del inmediato superior al que pertenezcan deberán contar con una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala al que pertenezcan debiendo reunir los requisitos necesarios de titulación y demás exigibles para acceder a la escala que corresponda debiendo superar una prueba de acceso negociada previamente en Mesa General de Negociación, con la única excepción, a efectos de titulación, del ascenso del grupo D al C, en el que admite el cambio de grupo con una antigüedad de diez años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos fijados en Mesa General de Negociación.

2. º.-Previa negociación con los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, la corporación determinará si los procesos de promoción se efectuarán por separados de los de ingreso, en convocatorias independientes, o bien se incluirán en las convocatorias de oferta de empleo público.

En todo caso, el personal laboral que acceda a otros cuerpos o escalas por promoción interna, tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

3. º.-La promoción interna se efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

Artículo 15. -Tribunales.

En todos los tribunales que se constituyan al amparo del presente capítulo, participará como vocal, en la medida de lo posible, un representante Delegado de personal de los trabajadores, en base a la plaza convocada y a la titulación



exigida para la misma con voz y voto.

Artículo 16. -Trabajo de superior e inferior categoría.

El personal del Ayuntamiento de Mengíbar que realice funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de órganos decisorios competentes de la corporación, tendrá derecho a la percepción de las diferencias salariales entre su categoría y la asignada durante el tiempo que la ejerza, entendiéndose estas como las básicas del grupo a que pertenece y las complementarias del puesto que esté desempeñando.

La decisión del órgano competente se comunicará a los representantes sindicales con indicación de la fecha de inicio de tal situación.

Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se estudiará por la corporación la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante y consecuencia ofertarla a concurso o promoción interna, según proceda.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la corporación precisara destinar a un personal del Ayuntamiento tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de la categoría profesional y comunicándolo a los representantes sindicales.

Artículo 17. -Traslado por necesidades del servicio.

1. º.-En aquellos casos en que por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador a distinto centro, servicio o negociado del de origen, la dirección del personal deberá comunicarlo en propuesta razonada al personal laboral o funcionario, según sea el caso y en caso de disconformidad de éste, se dará cuenta a los representantes sindicales que en el plazo de seis días informarán al respecto.

2. º.-De persistir la disconformidad y sin perjuicio de la ejecución de la decisión, se le dará la propuesta razonada junto con los informes escritos del personal y de los representantes sindicales a la comisión informativa de régimen interior y de personal y previo dictamen de la misma se resolverá al respecto por el órgano competente.

3. º.-De haberse producido el traslado, la Corporación abonará al trabajador





afectado el kilometraje que se pueda desprender por la nueva situación.

CAPÍTULO QUINTO

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 18. -Principios Generales.

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.
6. Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del EBEP y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.





8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones

Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 19. -Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.

Artículo 20. -Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 21. -Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales





del

Estado y de las Comunidades Autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este





Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 22. -Competencias, garantías y obligaciones.

1. º.-Los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Recibir información de los modelos de contratos temporales o de nombramientos de interinos.

g) Ser informados de la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

h) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.





2. º.-Los Delegados de Personal estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

3. º.-Los Delegados de Personal como representantes legales de los funcionarios y del personal laboral, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. Para la utilización de este derecho se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público esté en régimen de turno. Los miembros de la Comisión paritaria y de la Mesa General de Negociación no necesitarán dicho plazo de preaviso.

Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

4. º.-Los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

5. º.-Cada uno de los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún





documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6º El Ayuntamiento facilitará sus instalaciones a la sección sindical para que los Delegados desarrollen su actividad sindical.

Artículo 23. -Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio, la Corporación y las Centrales Sindicales firmantes del mismo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del Convenio Colectivo sobre todas las materias del mismo, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del presente convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el EBEP.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.



Artículo 24. -Derecho de reunión.

1. Las Organizaciones Sindicales representativas en esta Corporación disponen de 18 horas anuales para celebrar asambleas de sus afiliados, al comienzo de su jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación a los servicios de personal.

2. Están legitimados para convocar una reunión las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, pero dentro de las 15 horas mensuales concedidas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

CAPÍTULO SEXTO

CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Artículo 25. -Salario Base.

Para el personal funcionario, el salario base será el que para cada grupo profesional se establezca y autorice en la ley de presupuestos generales del Estado para el año 2011 y sucesivos según vigencia del convenio.

Para el personal laboral, el salario base será el resultado de aplicar la homologación de las retribuciones actuales en la Comisión Paritaria.

Artículo 26. -Antigüedad.





La antigüedad se computará por trienios y será para cada grupo el indicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 y sucesivos según vigencia del convenio.

Para el personal laboral, la antigüedad será el resultado de aplicar la homologación de las retribuciones actuales en la Comisión Paritaria.

El personal contratado con una continuidad en la empresa superior a tres años tendrá derecho a percibirlo siempre que entre contrato y contrato no haya una desvinculación superior a 20 días.

Artículo 27. -Complemento de destino.

Los niveles de complemento de destino serán los que se fijen para cada puesto de trabajo por el pleno de la corporación en el presupuesto general del Ayuntamiento, de cada ejercicio, con los límites máximos y mínimos que se determinen en la legislación estatal vigente, no disminuyéndose el nivel ya establecido.

Artículo 28. -Complemento específico.

Este complemento será para el año 2011 el aprobado en los presupuestos municipales y de sus organismos autónomos para cada empleado público y sus servicios, con los límites y requisitos establecidos en la RPT, así como en la legislación estatal vigente en esta materia.

Artículo 29. -Complemento de productividad.

La corporación efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los empleados públicos a los que deberá asignar este complemento, en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, negociándose en la Comisión Paritaria.

Artículo 30. -Gratificaciones.

Los servicios extraordinarios a realizar fuera de las jornadas y días de trabajo, en aquellas épocas del año que por razones de servicio se demande, se realizarán por los trabajadores siempre que ellos deseen realizar estos servicios de forma voluntaria, siendo gratificados a un 2,50 % del salario base establecido por su





grupo y hora.

Si el trabajo se realizara en un día de descanso del trabajador, se incrementará en un 25 % en el precio hora y si se realizara en horario nocturno (22:00 horas a 8:00 horas) sería otro 25 % más.

Artículo 31. -Dietas y gastos de locomoción.

Dado el carácter indemnizatorio que tiene las dietas para paliar los gastos que pudieran ocasionarles por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, serán las reflejadas en el presupuesto corporativo, abonándose la cuantía que se determine en el seno de la Mesa General de Negociación con objeto de normalizar su aplicación, en base a los criterios conforme a la legislación vigente.

Para aquellos recorridos que tenga que hacer el trabajador/a con medios no facilitados por la empresa, el Ayuntamiento abonará la cantidad conforme a la legislación vigente.

Por asistencia a Juicios relacionados con el puesto de trabajo del Funcionario y siempre y cuando sea en horario de descanso del funcionario, se abonara una cantidad de 45 euros.

Artículo 32. -Jubilación anticipada.

El Ayuntamiento abonará a los empleados públicos que se decidiesen jubilarse anticipadamente las cantidades que de mutuo acuerdo pacten por cumplir las condiciones de edad o años de servicio exigidos por la seguridad social.

Artículo 33. -Jubilación parcial.

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El personal laboral del Ayuntamiento de Mengíbar que tenga 60 años cumplidos y reúna las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:



- El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85% de aquéllos. Estos porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de 65 años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

- En los supuestos en que se acceda a la jubilación parcial con 65 años de edad real, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurren los demás requisitos exigidos.

Artículo 34. ^oAyuda por natalidad

Se establece una ayuda por nacimiento o adopción legal de cada hijo/a de los trabajadores del Ayuntamiento de Mengíbar con la siguiente escala:

- Por el primer hijo: 208 euros.
- Por el segundo hijo: 312 euros.
- Por el tercer hijo y sucesivos: 520 euros.

Artículo 35. -Ayuda para prótesis

Estas ayudas estarán comprendidas por unidad familiar y año.

a) Sección I. Ayudas estomatológicas.-

Ayuda del 30 % de la factura con un máximo de 600 euros trabajador y año.

b) Sección II. Ayudas oftalmológicas.

El Ayuntamiento abonará la cantidad de 156 euros por gafas completas y/o juego de lentillas, 20,80 por cristales y 20,80 por armadura, estas ayudas serán cantidades máximas por Vigencia y año de Convenio.



c) Sección III. Ayudas otorrinolaringológicas y las ayudas ortopédicas (hasta 800 euros, el 75 % y una sola vez).

Las destinadas a suplir o corregir la actividad anatómica o funcional del órgano afectado y aparatos de contención urinaria.

Artículo 36. -Ayudas al estudio.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Mengíbar que cursen estudios realizados para la consecución de titulaciones actualmente regladas y recogidas en la legislación en materia de educación se le abonarán previa solicitud y entrega de los documentos correspondientes acreditativos de pago de matrícula, la cantidad de 12 euros por crédito superado, con un mínimo de 25 créditos aprobados en el curso.

Artículo 37. -Ayuda a guarderías y estudios para hijos.

Todos los trabajadores de esta corporación tendrán derecho a una reducción del 50 % de la cuota a pagar en la guardería municipal de Mengíbar por hijo/a inscritos en ella (los que tengan familia numerosa estarán exento de cuota).

Los empleados públicos de este Ayuntamiento con hijos/as que cursen estudios recibirán las siguientes ayudas:

ESO: 60 euros por miembros y año.

Bachillerato o módulos formativos: 160 euros miembro, año y curso.

Estudios en universidades públicas, tendrán una ayuda del 25 % de la matrícula, siempre y cuando superen el 80 % de los créditos matriculados. Esta ayuda siempre se consignará tras presentar el historial académico del alumno, estando destinada a hijos menores de 24 años.

Artículo 38. -Otras ayudas.

Recibirán una ayuda, durante la vigencia del convenio, a determinar por la comisión paritaria los siguientes trabajadores:

a) Al contraer matrimonio.

b) Al cumplir los 25 años de antigüedad.





- c) Al cumplir los 30 años de antigüedad.
- d) Al cumplir los 35 años de antigüedad.
- e) Al cumplir los 40 años de antigüedad.

Artículo 39. -Anticipos reintegrables.

Todos los empleados públicos de este Ayuntamiento tendrán derecho por este convenio a la concesión de un anticipo reintegrable en un plazo máximo de 12 meses hasta la cantidad de 2.500,00 €, previa acreditación de necesidad inminente (hipoteca, enfermedad, deudas públicas). Todos los demás casos serán estudiados y aprobados/denegados en su caso por la Comisión Paritaria.

Será necesario haber amortizado un anticipo previo antes de hacer una nueva petición. Se establece un orden de prioridades en base a motivos debidamente justificados documentalmente en el plazo de un mes desde la concesión del mismo. En el caso de no justificarse documentalmente, el trabajador deberá devolver el anticipo automáticamente.

Una vez consumida la consignación presupuestaria anual, quedará extinguida la ayuda hasta tanto no haya de nuevo dicha consignación.

Artículo 40. -Vestuario y otros materiales.

El Ayuntamiento habilitará vestuario y taquillas para el personal de servicios y que se repartirá equitativamente entre sus miembros. Igualmente todos los Jefes de Servicio podrán solicitar toda aquél material necesario para el desempeño de los trabajadores, previo estudio por el órgano competente, el cual previo ponderación de las razones que lo motivan, decidirá sobre ello, junto con el material obligatorio estipulado por la seguridad y salud en el trabajo. En cualquier caso serán los Jefes de Servicio quienes informarán de éstas necesidades.

Esta corporación habilitará vestuario y taquillas para el personal de policía local y servicios, así como dotará anualmente a la Jefatura de Policía Local de munición para la práctica de tiro y que se repartirá equitativamente entre sus miembros. Igualmente todos los Jefes de Servicio podrán solicitar todo aquél material necesario para el desempeño de los trabajadores, previo estudio por el órgano competente, el cual previa ponderación de las razones que lo motivan, decidirá sobre ello, junto con el material obligatorio estipulado para la seguridad y salud en el trabajo. En cualquier caso serán los Jefes de Servicio quienes informarán de estas necesidades.





Artículo 41. -Ropa de trabajo

El Ayuntamiento proporcionará la ropa de trabajo que el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo determine según la valoración de los puestos que haya realizado.

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que se realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, la corporación vendrá obligada a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

A los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de este Convenio, el Ayuntamiento, por medio de su almacenero, entregará equipos de trabajo, consistentes en mono o pantalón y chaquetilla o camisa, adecuados a la época climatológica que corresponda y calzado adecuado a la actividad a desempeñar. La duración de estos equipos de trabajo será la que se pueda demostrar su deterioro, con independencia de los períodos de alta/baja en la empresa, esto es que si antes de que quede deteriorada la ropa, el trabajador acaba su relación laboral con la empresa, y con posterioridad vuelva con la misma empresa, esta no tendrá que darle nuevo vestuario hasta que haya quedado deteriorada la ropa que se le entregó.

Artículo 42. -Asistencia letrada.

Cuando un empleado público en desempeño de sus funciones necesita hacer uso de su carné de conducir, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo por sentencia judicial, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias y adscribirlo a otro puesto de trabajo.

En los supuestos en los que el empleado público pudiera incurrir en responsabilidad civil y/o penal como consecuencia de las actuaciones ocurridas en el ejercicio de sus funciones, la defensa del mismo ante los tribunales se efectuará por los servicios jurídicos de este Ayuntamiento.

Artículo 43. -Póliza de responsabilidad civil.

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles del empleado público del Ayuntamiento de Mengíbar por los actos y estudios que realice por razón de su trabajo.





Artículo 44. -Segura de vida.

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de vida para todos sus empleados públicos en las siguientes cantidades:

- a) Por muerte natural: 6.240 euros.
- b) Muerte por accidente: 12.480 euros.
- c) Por invalidez: 12.840 euros.

Los beneficiarios en caso de muerte serán los designados por el asegurado o descendientes legales en caso de no haberse designado. Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 45. -Funcionarios en prácticas.

Los funcionarios en prácticas que se encuentren realizando el curso de formación en centros oficiales para adquirir la condición de funcionario de carrera, percibirán el sueldo base correspondiente al grupo al que pertenezcan, más el complemento de destino propio del puesto que desempeñe; de igual forma y durante el período de prácticas desarrollado en la localidad de origen, percibirán el sueldo base, más Complementos (Complemento de destino, Complemento específico, así como los distintos pluses del puesto de trabajo correspondiente), siempre y cuando desarrollen las mismas funciones que el resto de los funcionarios.

Artículo 46. -Permiso de conducir.

A aquellos empleados públicos que por desempeño de su trabajo y exigencias en las bases de las convocatorias para acceder a la función pública hayan de renovar su permiso de conducir, se les abonará el 100 % de los gastos de dicha renovación, estableciéndose en la Mesa de Negociación la relación de dichos trabajadores a los que afecta el presente artículo, previa justificación de la tasa y demás pagos correspondientes.

Artículo 47. -Salud.

Anualmente se realizará a cada empleado público una revisión médica en consonancia con el puesto de trabajo que desempeñe.





Aquellos trabajadores del Ayuntamiento de Mengíbar que se encuentren en el régimen general de la Seguridad Social y cuyos medicamentos no sean atendidos por la Seguridad Social se le abonarán el 80 % del coste del medicamento recetado por el facultativo.

Si algún empleado público en su unidad familiar tuviera algún enfermo de larga duración y que precisara de medicamentos o útiles no bonificados por el Servicio Andaluz de Salud podrá solicitar la ayuda correspondiente a la comisión paritaria para que estudie su caso.

Los trabajadores de este Ayuntamiento que tengan algún miembro de su unidad familiar diagnosticado como celiaco (alérgico al gluten) se les abonará la cantidad de 200 euros por año y miembro de la unidad familiar como ayuda de los gastos ocasionados para la adquisición de alimentos exentos de gluten.

CAPÍTULO SÉPTIMO

CONDICIONES LABORALES

Artículo 48. -Jornada laboral.

La jornada de trabajo para los empleados públicos de este Ayuntamiento, serán en general la fijada para los empleados para el resto de Administraciones Públicas. Esta jornada semanal de trabajo se realizará durante los cinco primeros días de cada semana en el área administrativa y de servicios.

En todo caso en la Policía Local, el cómputo de horas anual no excederá de la del resto de funcionarios y en el caso de sobrepasarse se bonificará en descansos acumulables. El cuadrante de la Policía Local se confeccionará mensualmente debiendo entregarse 10 días antes del cumplimiento del anterior.

Se realizará un horario especial recuperable a lo largo del año de conformidad con lo dispuesto con carácter general en la Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado.

La jornada será con carácter general única, continuada y obligatoria con los horarios actuales vigentes. Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada.



Artículo 49. -Calendario laboral.

De vigencia para el año 2012 y con entrada en vigor el 1 de enero de 2012, además del dictado por la Junta de Andalucía para la Comunidad Autónoma, será el dispuesto por la legislación estatal.

Este calendario deberá de estar conformado, negociado y publicado antes del 28 de marzo de cada año.

ANTIGÜEDAD EN EL EXCMO. AYTO. MENGÍBAR

NIVELES	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	11 AÑOS	13 AÑOS	15 AÑOS
A1	20	22	24	26	28	30
A2	16	18	20	22	24	26
C1	11	13	15	17	19	22
C2	9	11	13	15	17	18
AP	7	9	11	12	13	14

Artículo 50. -Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles (no se considerará hábil el sábado) de duración fraccionables en bloques de cinco días mínimos (según calendario vigente), siempre que el empleado público lleve un año de servicio o de la parte proporcional en caso contrario. Ampliándose en proporción a los años de servicio activo complementados, de conformidad con lo previsto en la legislación de aplicación.

El periodo de vacaciones se incrementará de conformidad con lo dispuesto en la legislación estatal en función del número de años de servicios prestados en los siguientes términos:

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

Con un máximo de 26 días hábiles por año natural.

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



El empleado público elegirá la modalidad de sus vacaciones, bien días hábiles o naturales.

Será éste el que elija el periodo de vacaciones dentro de los indicado en el párrafo siguiente, nunca le podrán ser impuestas, solo en casos de servicios que tengan más de un empleado se acordará entre los afectados el turno de vacaciones.

La época para su disfrute será preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre a excepción de los funcionarios que por necesidades del servicio (Policía Local) las disfrutarán entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

El calendario de vacaciones deberá ser conformado, negociado y publicado, si es posible, antes del 28 de marzo de cada año.

Si llegado el período de vacaciones, el empleado público se encontrase en situación de bajo por enfermedad o por accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación de baja se haya puesto en conocimiento del servicio de personal dentro de los tres días siguientes.

Artículo 51. -Licencias.

El régimen de permisos será el establecido en el EBEP y lo pactado en el presente convenio.

En el Ayuntamiento de Mengíbar se tratará por igual en la aplicación de los derechos laborales a todas las parejas estables, independientemente del sexo y del tipo de unión. El término cónyuge o matrimonio se hace extensivo a parejas de hecho.

a) Por asistencia a cursos de perfeccionamiento para su puesto de trabajo, siempre y cuando no hayan sido realizados anteriormente, convocados por instituciones, por organismos oficiales y por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, por la duración de los mismos. A estos efectos el empleado público tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción e importe de la matrícula que le serán abonados con anterioridad a la iniciación del curso. No obstante, será la Comisión Paritaria el órgano competente para la aprobación de la asistencia a los cursos.

b) Por matrimonio civil, religioso: 15 días naturales.

c) Por asistencia a congresos profesionales o sindicales, o formación sindical, por el tiempo que dure la designación.



d) Por deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo necesario.

e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, por consanguineidad o afinidad:

a. De primer grado (cónyuge, padres, hijos, suegros, yernos/nueras):

i. Cuatro días hábiles si ha ocurrido en la localidad.

ii. Cinco días hábiles si ocurrió en distinta localidad.

b. De segundo grado (abuelos, nietos, hermanos, cuñados):

i. Tres días hábiles si ocurrió en la misma localidad.

ii. Cuatro días hábiles si ocurrió en distinta localidad.

f) Permiso por paternidad: quince días.

g) Adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple): 16 semanas ininterrumpidas más dos semanas por discapacidad del menor, o adopción múltiple a partir del segundo. Si existe desplazamiento de los progenitores al país de origen, se tendrán dos meses de permiso adicionales, pero con las retribuciones básicas.

h) Protección y derechos al embarazo y parto.

a. La mujer embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslada a otro puesto acorde con sus circunstancias con reserva del puesto anterior al terminar el evento.

b. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tendrá permiso para la realización de los mismos.

c. Parto

i. Dieciséis semanas ininterrumpidas más dos semanas por discapacidad del hijo/a, o parto múltiple a partir del segundo.

ii. Si el neonato permaneciera hospitalizado, el permiso se ampliará en ese periodo de hospitalización, con un máximo de trece semanas.

d. Lactancia de un hijo menor de doce meses:

i. Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.





- ii. Podrá ejercerse por cualquiera de los dos progenitores.
- iii. Podrá sustituir el tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.
- e. Nacimiento de hijos prematuros:
 - i. Ausencia del trabajo durante un máximo de dos horas diarias.
 - ii. Reducción de jornada de dos horas con reducción de retribuciones.
 - i) Por mudanza o cambio de domicilio: un día, por traslado de domicilio sin cambio de residencia y 3 días se dicha mudanza se hace fuera de la localidad.
 - j) Por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.
 - k) Por otros motivos particulares previa instancia razonada y autorización del órgano competente, dándose cuenta a la comisión paritaria.
 - l) Por consulta médica del trabajador/a, cónyuge e hijos, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se acredite con el correspondiente justificante del servicio sanitario en el cual refleje días y horas de consulta.
 - m) Razones de guarda legal:
 - a. Se entiende el cuidado directo de:
 - i. Menor de doce años.
 - ii. Persona mayor con especial dedicación.
 - iii. Persona con discapacidad sin trabajo.
 - iv. Cuidado de un familiar de hasta segundo grado.
 - b. Tendrá derecho a la reducción de su jornada, y reducción de retribuciones.
 - n) Cuidado de un familiar de primer grado:
 - a. Reducción de hasta el 50 % de la jornada, con carácter retributivo.
 - b. Por razón de enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes.
 - o) Conciliación de la vida familiar y laboral: será el tiempo indispensable.
 - p) Permiso por razón de violencia de género:



- a. Las faltas de asistencia por este motivo se considerará justificada.
- b. Tendrá derecho a:
 - i. La reducción de la jornada, con reducción de la retribución.
 - ii. Reordenación del tiempo de trabajo.
 - iii. Aplicación de horario flexible.
 - iv. Otras formas de ordenación del trabajo.

Artículo 52. -Licencias sin sueldo.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Mengíbar podrán disfrutar de una licencia sin sueldo de hasta seis meses de duración, cada tres años, siempre que la ausencia del mismo no cause excesivo detrimento al servicio dándose audiencia al trabajador antes de la resolución definitiva.

Artículo 53. -Asuntos propios.

Los trabajadores de este Ayuntamiento tendrán seis días por asuntos propios o particulares (más dos si coincide el 24 y el 31 de diciembre con sábado o domingo) para asuntos particulares y que se solicitarán al jefe de cada servicio con 24 horas de antelación (72 horas para la Policía Local). Sólo en caso de denegación se dará traslado al jefe de personal.

Siempre prevalecerán las necesidades del servicio.

Artículo 54. -Días de libre disposición.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Mengíbar disfrutarán:

- a) Dos días al cumplir el sexto trienio.
- b) Más un día por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Disposición única:

Si durante la vigencia del presente convenio, se produjese por parte de la





Andalucía

Ayuntamiento de Mengíbar

BOP 137, 17 de julio del 2012

Página 32 de 32

Administración Central el establecimiento de fondos económicos para la recuperación del poder adquisitivo de los empleados públicos, será de aplicación al personal de éste Ayuntamiento en igual cuantía y a través de una nómina de incidencias, computándose dichas cantidades como masa salarial recogida en el presente convenio económico y social.

Jaén, a 13 de Julio de 2012.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral,
MANUEL M.^a MARTOS RUBIO__

