CONVENIO DEL AYUNTAMIENTO DE MIJAS

Visto el texto del convenio colectivo entre el excelentísimo Ayuntamiento de Mijas y personal laboral a su servicio, recibido en REGGON con fecha 12 de febrero de 2013, código de convenio número 29004462011992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo entre el excelentísimo Ayuntamiento de Mijas y personal laboral a su servicio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

CONVENIO DEL AYUNTAMIENTO DE MIJAS

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

1. El presente convenio tiene como objeto principal la mejora y regulación de las relaciones laborales, sociales, económicas y sindicales entre el Excmo. Ayuntamiento de Mijas y la plantilla municipal a su servicio en régimen laboral.

2. Las partes que conciertan el presente convenio son, por una parte, los representantes del Comité de Empresa formada por UGT, CC.OO. y CGT del Ayuntamiento de Mijas y por otra, los representantes y miembros de la Corporación.

Artículo 2. Ámbito Personal

1. Será de aplicación el presente convenio:

a) A todo el personal de este Ayuntamiento comprendido en el sector del Servicio Público, regulando las relaciones de trabajo de los empleados públicos municipales fijos en plantilla o por contrato y cualquiera que sea su nivel, la dependencia, servicio u organismo, en el que preste o pueda prestar sus servicios.

b) A los pensionistas o personal jubilado de este Ayuntamiento, los artículos que

expresamente se indique.

2. Siempre que en el presente convenio se haga referencia a trabajador/ a, empleados/as municipales o cualquier otra denominación similar, se entenderá hecha al personal especificado en el punto anterior.

3. Igualmente será de aplicación al personal de los organismos y/o entes dependientes del excelentísimo Ayuntamiento, tanto a los de nueva creación como a los ya existente que carezcan de convenio propio, siempre que se produzca la adhesión formal por parte de los representantes legítimos –sindicatos y organismo– de dichos organismos y entes.

El personal afectado por el presente convenio no podrá ser destinado de forma definitiva a ninguno de los organismos autónomos o entes municipales con personalidad jurídica propia, si no lo son de forma voluntaria.

Cuando la adscripción sea temporal se aplicarán las normas que sobre atribución de funciones y movilidad temporal contempla la normativa laboral para estos casos, siendo abonadas las retribuciones por el excelentísimo Ayuntamiento, sin perjuicio de las transferencias económicas que, en su caso, proceda efectuarse entre los indicados organismos.

En el supuesto de que se produzca la adscripción definitiva y voluntaria del personal laboral fijo o indefinido a estos entes, organismos o sociedades públicas, la nómina será abonada por el ente de destino quién formalizará los oportunos contratos a tal efecto y se pasará al Ayuntamiento a la situación de excedencia.

En los casos en que el traslado del personal no suponga sucesión de empresa, la reincorporación del excedente deberá concederse en el máximo de tres meses a partir de su petición, entendido este como plazo razonable para proceder a las modificaciones presupuestarias que sean necesarias a tal fin.

4. El personal eventual se regirá por la legislación vigente. Su nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna.

5. El trabajador fijo discontinuo, o aquel que tenga contrato inferior a un año, le corresponderá proporcionalmente al tiempo trabajado, los derechos y beneficios que se acuerden en el presente convenio.

6. Al personal contratado con cargo a subvenciones o programas financiados externamente, que no ocupen plaza en la R.P.T. , les será de aplicación el presente convenio en lo que resulte compatible con la especialidad de su contratación. En ningún caso será de aplicación la regulación del convenio

relativa a promoción, provisión de puestos, clasificación y estructura salarial, rigiéndose en este último aspecto por los límites de la subvención o programa aplicable. En las escuelas taller, talleres de empleo y demás programas que alternen la formación y el empleo, la relación jurídica del alumnado, dada su especialidad, queda totalmente excluida del convenio colectivo rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores, normativa aplicable y los reglamentos de régimen interior correspondientes a dichos cursos.

7. El personal directivo profesional se regirá por las leyes y normativa que desarrollen el artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público. La determinación de las condiciones de empleo de este personal no tienen la consideración de materia objeto de negociación colectiva. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito Temporal de Aplicación y Denuncia

1. El presente convenio entrará en vigor cuando sea aprobado por el Pleno Corporativo y previa firma por las partes.

2. Con independencia de lo anterior surtirá efectos desde el día 1 de enero del 2013.

3. Este convenio estará vigente hasta el día 31 de diciembre del 2015.

4. El convenio se considera denunciado el día 30 de noviembre de 2015, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

La representación de los trabajadores/as preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y la plataforma objeto de la misma, con 15 días de antelación a la fecha antes indicada.

5. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2015 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero del 2016.

No obstante el presente convenio podrá ser prorrogado a partir del día 1 de enero del 2016, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria quinta. En caso de prórrogas, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en igual porcentaje que se fije para el personal laboral de la Administración Civil del Estado.

6. El presente convenio será publicado en el BOP, comprometiéndose la Corporación a facilitar copias a cada uno de los empleados/as municipales, así como posteriormente a los de nuevo ingreso, a la firma del contrato.

7. Si surgen motivos fundados para una revisión y a criterio de ambas partes, con mutuo consenso, podrá negociarse una parte o la totalidad a los dos años de la firma sin que sin dicho consenso sea operativa esta cláusula. El espíritu de esta disposición será siempre conseguir el mayor consenso posible entre la Administración y la representación sindical.

Artículo 4. Ámbito Territorial

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en él artículo 2, cualquiera que sea la Dependencia o Servicio donde se encuentren destinados, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Artículo 5. Comisión de Seguimiento

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar, arbitrar, vigilar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta, sin perjuicio de las competencias de la Corporación. La constitución de dicha Comisión será antes de los 15 días posteriores a la aprobación del presente convenio por el Pleno de la Corporación.

Las funciones específicas de esta comisión son las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

d) Estudio y evolución de las relaciones de las partes.

e) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.

f) El establecimiento de los parámetros de aplicación del Fondo Adicional a que hace referencia él artículo 23 del presente convenio.

g) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.

h) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así le sea sometida la cuestión por cualquiera de las partes.

i) Intervención previa al planteamiento de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio.

j) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, bajo la presidencia del Alcalde o persona en quien delegue, estará compuesta por un representante de cada sindicato firmante del Convenio Colectivo con voz y con voto, con un representante cada uno. La fuerza de voto se determinará en función de la representatividad de cada una de las centrales sindicales en el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Mijas. Los sindicatos no firmantes tendrán, a su vez, un representante con voz pero sin voto, siempre que los mismos tengan representación en el Comité de Empresa, ostenten legalmente la condición de sindicato mas representativo, o hayan obtenido el 10% de los votos correspondientes al órgano de representación de los trabajadores.

A las sesiones de la Comisión de Seguimiento también podrá acudir, con voz y sin voto, la persona que ostente la Presidencia del Comité de Empresa o miembro de dicho Comité en quién delegue.

Igual número de miembros que de representantes sindicales corresponderá a la Corporación.

A las reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

3. La Comisión de Seguimiento, una vez constituida, realizará sesión de carácter ordinario con una periocidad mínima de dos meses y extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, motivando la misma en el escrito de la convocatoria. En este último caso no podrá mediar mas de una semana entre la petición y la convocatoria de la sesión extraordinaria. Todas las convocatorias estarán acompañadas del correspondiente orden del día y copia del acta de la sección anterior, cuando proceda su aprobación en la sesión ordinaria.

4. La Comisión de Seguimiento aprobará su reglamento interno de funcionamiento.

5. Las funciones atribuidas a la Comisión de Seguimiento no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

6. En aquellas materias de carácter colectivo derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio en la que sea preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento, en caso de existencia de discrepancias en el seno de la misma, de conformidad con los artículos 85.3.c) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter aquellas a los procedimientos de mediaciónconciliación previstos en el Servicio Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

7. En los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de existir desacuerdo en el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos a tal fin establecidos en el seno del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2. En el supuesto de que por la jurisdicción u organismo competente fuese modificada o anulada alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, la Comisión de Seguimiento se reunirá para determinar el alcance y consecuencias de tal nulidad y la necesidad o no de convocar mesas de negociación para la adecuación a derecho y revisión del convenio.

3. Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación, quedando derogado en su integridad el Convenio 2008-2011, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

4. Se mantienen vigentes los acuerdos interpretativos de la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo 2008-2011 en lo que se refiera a aquellos artículos que no hayan sufrido modificación con la aprobación del Convenio 2012-2015.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo

Artículo 7. Calendario de Trabajo

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central y Autonómica, corresponda a Mijas.

2. Cada área o servicio, oídos los representantes del personal, confeccionará anualmente su calendario laboral, debiéndose elaborar entre los meses de octubre y noviembre y lo remitirá al Departamento de Recursos Humanos para su aprobación, previa consulta con la Junta de Personal, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

3. En todos los servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el

horario de trabajo y la distribución anual de, los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

4. Durante el mes de noviembre del año anterior a su entrada en vigor anual, se reunirá la Comisión de Seguimiento para el análisis y posible actualización de dicho calendario y los desfases que sobre cómputo de horario pueda producir la incidencia de festivos.

Artículo 8. Horario de Trabajo y Calendario Laboral

1. Con carácter general, el horario de trabajo de los servicios será de 7:45 horas a 15:15 horas de lunes a viernes, admitiéndose una tolerancia de 10 minutos en la entrada y sin perjuicio de lo que se establece en relación al desarrollo en la jornada en modalidad de horario flexible.

El desarrollo de la jornada con las especialidades respecto a cada servicio se establecerá conforme a las negociaciones que sobre el particular se establecen anualmente.

2. El personal que deba trabajar un sábado, descansara el día hábil inmediatamente siguiente, salvo causa de fuerza mayor. El sábado se trabajará con el mismo horario especificado en el párrafo anterior.

3. Los horarios especiales de aquellos servicios que no se adapten a lo dispuesto en el apartado 1.º de este artículo se incluirán dentro del calendario laboral anual o en la R.P.T.

4. Cada empleado dispondrá dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de descanso de treinta minutos diarios que se estructuran y distribuyen conforme a lo señalado en el artículo 8.º 1. Dicho descanso se computará como trabajo efectivo, descontándose del horario diario, si se realiza al principio o al final de la jornada, disfrutándose en el tiempo que se determine para cada Servicio. En el caso de que el descanso se efectúe durante el transcurso de la jornada, tendrá la consideración de trabajo efectivo sin el descuento citado y el mismo no podrá realizarse entre las 9:00 y las 14:00 horas, al ser horario general de atención al publico. El personal que preste habitualmente jornadas de veinticuatro horas continuadas o cualquier otra superior a ocho horas, disfrutará el descanso señalado en el párrafo anterior por periodos de ocho horas o la parte proporcional correspondiente, salvo las que correspondan a turno de noche, pudiéndose partir en dos periodos no superando los mismos mas de treinta minutos.

5. En todos los servicios, previa petición del interesado se podrá autorizar, que cualquier empleado pueda incorporase al puesto de trabajo a las 9:00 horas. Las horas a recuperar deberán efectuarse durante el mes en curso, bajo la coordinación del responsable de cada servicio, que garantizará su realización.

• A efectos remunerativos, se computarán las horas de presencia en el puesto de trabajo acumuladas durante el mes anterior.

• El horario de atención al publico será de 9:00 a 14:00 horas excepto en aquellos departamentos o dependencias que por su naturaleza y horario requieran otro distinto.

6. Se podrán establecer jornadas reducidas al personal que lo solicite, siempre que no vaya en detrimento del servicio y reduciéndose proporcionalmente todos los conceptos retributivos, para ello será necesario el informe de la Jefatura del Departamento correspondiente, y la aprobación de la persona titular de la Concejalía competente en materia de personal y de la Comisión de Seguimiento, salvo que la reducción corresponda legal o convencionalmente.

Artículo 9. Control de Horario

1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia del personal municipal se llevará a cabo mediante sistemas mecanizados, relojes o cualquier otro medio, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias afectadas y para la plantilla que esté adscrita a ellas.

2. Todo el personal municipal tiene la obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de cada jornada como en toda ausencia y retorno durante la misma, así como el derecho a comprobar y/o contrarrestar dicha información. La no justificación de dicho control se entenderá como ausencia del puesto de trabajo.

3. Cuando por causa justificadas exista algún centro u oficina en que no pueda cumplirse lo establecido en el apartado 1.º de este artículo, el control se llevará a cabo mediante lista de firmas o sistema semejante, que serán cumplimentadas por todos los trabajadores municipales, pero entendiéndose esta medida como transitoria hasta que en el plazo de un mes se restablezca la normalidad volviendo al apartado 1.º

4. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control de un determinado centro u oficina, o la perdida u olvido de la tarjeta que permite fichar y hasta que esta sea repuesta darán lugar a la aplicación de los sistemas de control establecidos en el párrafo anterior.

5. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, serán informadas mensualmente por el Departamento de Recursos Humanos del resultado de los controles establecidos en el reloj horario, así como de cualquier otra incidencia al respecto, además de exponer dicha información en el tablón de anuncios.

6. Se dará un margen de 10 minutos en el horario de entrada que se recuperará en la jornada del mismo día.

Artículo 10. Jornada Laboral y Cambio de Turno

1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en algunas de estas cinco modalidades.

a) Jornada continua. Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final; podrá ser de mañana, tarde o noche, con un máximo de siete horas y media, considerándose jornada superior cuando las sobrepase.

b) Jornada partida. Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora entre su comienzo y su final, estando prefijados los respectivos horarios de incorporación y abandono del puesto de trabajo. Este tipo de jornada se establecerá en aquellos servicios en los que sea manifiestamente necesaria su implantación. El personal que esté incluido en esta jornada tendrá derecho a dos tardes libres a la semana, recuperando estas horas por la mañana, en un turno de siete horas, comprometiéndose el Ayuntamiento en el plazo de dos años a cambiar esta jornada por la jornada continua o incluir dos turnos en dichos servicios, (mañana, tarde) Para su aplicación se negociará con los representantes sindicales, dentro del calendario de trabajo anual.

A cada uno de los Servicios Municipales se les aplicará la misma jornada laboral que en la actualidad viene desempeñando, sin perjuicio de lo establecido anteriormente.

c) Jornada a turno cerrado. Es aquella en que el trabajo debe realizarse en jornada continuada; siendo preciso cubrir las 24 horas del día.

d) Jornada a turno abierto. Es igual a la anterior, pero aunque es preciso establecer más de un turno, no es necesario cubrir las 24 horas del día.

e) Jornada en la modalidad de horario flexible. Es aquella que se presta en dos partes, una fija o estable de obligada concurrencia para todo el personal y otra variable o flexible.

Esta modalidad de jornada se ajustará a los criterios y especificaciones que se detallan en el artículo siguiente.

2. El personal municipal tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma.

3. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Los días de vacaciones, festivos, permisos y licencias legal y convencionalmente establecidos tendrán carácter de no recuperable.

4. La jornada laboral efectiva, establecida con carácter general en el apartado anterior, será la vigente, única, continuada y no rotatoria para los departamentos de atención al publico y que actualmente la están realizando y los Servicios Operativos.

5. Cualquier cambio que se pretenda efectuar en las condiciones de trabajo de los trabajadores municipales, a efectos de horarios no contemplados en los calendarios anuales, será negociado previamente con los representantes sindicales si afecta a un colectivo o grupo de aquellos.

6. El personal, siempre que no cause grave detrimento al Servicio, podrá solicitar turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando curse con regularidad, y así lo acredite, estudios para la obtención de un titulo académico o profesional y únicamente durante el periodo lectivo, así como por motivos familiares justificados. En cualquier caso, si se acredita ante la persona responsable de recursos humanos, por el personal afectado la causa o causas que, a criterio del Departamento de Recursos Humanos, sean imponderables para el correcto desempeño de su trabajo, será la persona responsable de dicho departamento quien con la mayor premura resolverá la situación devenida tras someter el asunto a la Comisión de Seguimiento.

7. La Corporación, a petición de la persona afectada y previo informe del Comité de Empresa, adecuará a turno de día a las personas mayores de 50 años que realicen trabajos de turno de noche, siempre que ello sea posible.

8. Quienes presten sus servicios en Centros o Establecimientos de enseñanza o similares, en régimen de jornada partida, podrán acogerse opcionalmente y con autorización del responsable del Servicio, al de jornada continuada durante el tiempo en que dichos centros estén en periodo de vacaciones. Análogamente podrán acogerse a jornada de mañana los empleados y empleadas que estén en jornada de tarde.

9. Los matrimonios y las parejas de hechos que acrediten dicha situación, tendrán el derecho de elegir turno de trabajo y grupo de descanso, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

10. Cuando un empleado vaya a ser trasladado de su puesto de trabajo, la persona responsable de la Concejalía competente en materia de personal deberá dar cuenta al Comité de Empresa con 72 horas de antelación, exponiendo los motivos que lo originan.

Artículo 11. Jornada Laboral En La Modalidad de Horario Flexible

1. Podrá establecerse esta modalidad de jornada, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos a petición del Departamento correspondiente y con la obligada comunicación al Comité de Empresa y a los

representantes sindicales, no pudiendo aplicarse al personal que a continuación se detalla.

a) Personal que trabaje a turnos.

b) Los que trabajen en régimen de jornada partida.

c) Aquellos que presten sus servicios en dependencias u oficinas que deban permanecer abiertas al público durante toda la jornada de trabajo.

d) Los que trabajen en equipo de dos o más personas.

Aquellos que ocupen puestos de trabajo de libre designación, solo podrán acogerse a la modalidad de horario flexible si son autorizados expresamente para ello por su inmediato superior.

2. La jornada en la modalidad en horario flexible se desarrollará de acuerdo con los siguientes criterios y especificaciones:

a) La parte fija o estable de obligada concurrencia para todo el personal acogido a esta modalidad horaria será de 9:00 a 14:00 horas.

b) La parte flexible o variable se fija desde las 7:30 horas hasta las 9:00 horas y de las 14:00 horas a las 15:00 horas, manteniéndose la tolerancia indicada en él artículo 8, punto primero.

c) No obstante lo establecido en el apartado anterior y respetando en todo caso el horario de trabajo general establecido en artículo 8.1, podrán acumularse y recuperar los minutos desde las 15:00 hasta las 15:30 horas.

d) El control horario se hará mensualmente.

e) Una vez obtenido el listado correspondiente de saldo de minutos por trabajador/a o, el saldo máximo que pueda acumular todo trabajador/a tanto a favor como en contra en cada periodo será de 120 minutos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicha cifra, con independencia de la posible responsabilidad disciplinaria en que se pudiera incurrir.

f) Sin perjuicio de la posibilidad de recuperación de minutos con los fichajes de entrada y salida aludidos en los apartados anteriores, podrán igualmente recuperarse los saldos negativos del horario flexible hasta las 20:00 horas de lunes a viernes, con la debida autorización de la Jefatura de Servicio, descontándose el tiempo para el almuerzo que deberá ficharse en el sistema de control de horario.

3. Todos los aspectos no regulados en el presente artículo, en relación a la aplicación en esta modalidad de jornada, se desarrollarán por el Departamento de

Recursos Humanos previa informe a la Comisión de Seguimiento.

Capítulo III. Vacaciones, Permisos, Servicios Especiales y Excedencias

Artículo 12. Vacaciones

1. El personal municipal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

El trabajador/a que no disfrutare sus vacaciones por necesidades del servicio, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá un día mas de permiso por cada semana natural o bloque de cinco días hábiles de vacaciones disfrutados fuera del periodo mencionado, no teniéndose en cuanta a tal efecto las fracciones inferiores a dicha semana.

Dichos días deberán solicitarse como días de compensación y serán a continuación del periodo de vacaciones solicitados, debiendo solicitar simultáneamente y en el mismo documento ambos permisos.

3. Si por necesidades del servicio debieran suspenderse unas vacaciones, la persona afectada deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda por disfrutar.

4. El periodo de Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de las vacaciones se produce la situación de baja por enfermedad (IT), no se compensara como disfrute de vacaciones, debiendo ponerse en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, en un plazo de tres días siguiente a la baja, para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden al personal afectado.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador o trabajadora, termina el año natural o causa baja definitiva en el Ayuntamiento, sin haberlas disfrutado, sin

perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año únicamente por necesidades del servicio, que deberán acreditarse documentalmente y en el caso de que el personal afectado se encuentre disfrutando vacaciones o parte de las mismas, durante el último trimestre y causara baja laboral.

5. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue objeto de contratación, si este ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado o computo equivalente en días hábiles según la forma de disfrute del periodo vacacional.

6. El trabajador o la trabajadora que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue objeto de contratación, o sea objeto de despido o extinción del contrato, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso que se produjera el cese por jubilación o fallecimiento, y no se hubiese disfrutado de las vacaciones que correspondiesen, se tendrá derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

7. Cuando, dentro del periodo preferente a que se refiere el apartado 1 de este artículo, cierre algún centro, el personal adscrito al mismo disfruta necesariamente de sus vacaciones anuales en esas fechas.

8. Anualmente, y antes del 1 de marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones por la Jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser oídas una representación de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

9. Dentro del periodo preferente se fijarán 15 días naturales o diez días hábiles de vacaciones, según la forma de disfrute escogida. El resto del periodo vacacional, de no haberse fijado previamente podrá dividirse en tramos mínimos de cinco días hábiles. El trabajador podrá no preestablecer un máximo de un tramo de cinco días hábiles de sus vacaciones anuales, los cuales podrán disfrutarse de forma individual a lo largo del año. Estos días, de no haberse fijado la fecha de su disfrute con anterioridad, tendrán que quedar fijados de forma definitiva y con

concreción de fecha antes del 30 de septiembre de cada año, debiendo cada Jefatura confeccionar el calendario correspondiente.

10. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, siempre que así lo soliciten, y no hubieran disfrutado del mismo periodo en el año anterior.

Artículo 13. Permisos

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

2. De acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público, se tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los

progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera 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 un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad

del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

n) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración,

percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

o) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados m) y n). En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

p) Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora:

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible

o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

q) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

3. En caso de modificación legislativa del Estatuto Básico del Empleado Público se procederá a la aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria quinta del presente convenio.

4. En caso de enfermedad o accidente, la persona afectada está obligada a comunicar a su Servicio la causa que motiva su ausencia.

Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar, dentro de los 3 días laborables siguientes a su primera falta de asistencia, a su Servicio, que la

remitirá al Departamento de Recursos Humanos. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

En los casos que las bajas sean producto de un accidente laboral, el trabajador no sufrirá merma económica en sus retribuciones, percibiendo todos los conceptos del puesto de trabajo como si estuviese trabajando.

Tendrá la consideración de accidente laboral los desplazamientos ocasionados por el mismo.

5. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del Departamento de Recursos Humanos con la antelación de 72 horas.

6. Para aquellos colectivos que tengan una jornada de 24 horas continuadas, los permisos que se mencionan en las letras d) y k) del apartado 2.º de este artículo se considerarán como de un tercio de su jornada.

7. Compensaciones. De conformidad con la Resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE número 313 de 29 de diciembre) los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los servicios de información y registro general. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. Se compensará con un día de descanso por cada uno de los siguientes días trabajados: 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero. Esta compensación será de dos días si se trata de turnos de tarde o noche de los días 24, 31 de diciembre o 5 de enero o si es el turno de mañana del día 1 de enero. No generará compensación el turno de noche del día 6 de enero.

Artículo 14. Reducción de Jornada por Guarda Legal

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor edad, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

2. Para el calculo del valor horas aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de retribuciones integras mensuales que se perciban, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador/a tenga la obligación de cumplir de media, cada día.

3. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al trabajador/a la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

Artículo 15. Servicios Especiales y Excedencias

1. Se tendrá derecho a seis meses de permiso no retribuido, por cada periodo de dos años, con reserva del puesto de trabajo, siempre que el objetivo del mismo esté relacionado con aspectos formativos o educativos (reciclaje del puesto de trabajo, cursos relacionados con el mismo, estudios académicos, universitarios o en el extranjeros, masters, etc.).

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el/la solicitante se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad al mismo.

2. Asimismo, se tendrá derecho, por motivos personales, a un permiso no retribuido de dos meses por año de servicios prestados, para asuntos propios, pudiéndola disfrutar como el trabajador lo desee previo aviso con 30 días de antelación salvo fuerza mayor a la fecha de comienzo del permiso al Departamento de Recursos Humanos. Una vez disfrutada esta licencia, será necesario acumular antigüedad para poder disfrutarla; la concesión del citado permiso se condicionará, en todo caso, a las necesidades del servicio, requiriéndose informe favorable de la Jefatura correspondiente.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el trabajador/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidad de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos san provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este punto, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de

excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los años de excedencia se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

4. Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 16. Normas Generales y Comunes

1. Los empleados/as municipales solo serán remunerados por el Ayuntamiento por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio.

2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas es este convenio ni incluso, por confección de proyectos, dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesoramientos o emisión de dictámenes e informes.

3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacérseles.

4. Los empleados/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5. No se cobrará plus, dieta, sobre sueldo o complementos que no este recogido en este convenio colectivo, en la relación de puestos de trabajo o legislación básica aplicable.

Artículo 17. Conceptos Retributivos

1. Las retribuciones se dividen en básicas y complementarias, y cada una de ellas

vendrá reflejada y desglosada en nómina con las cantidades que le correspondan al personal.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo base.

b) Los trienios.

c) La parte de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino

b) El complemento especifico

c) El complemento de productividad.

d) Las gratificaciones extraordinarias.

e) La parte de complemento de destino y específico de las pagas extraordinarias.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devengan con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado o empleada el primer día hábil del mes siguiente a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 18. Sueldo Base

1. El sueldo base es el que corresponde a cada uno de los grupos (A, B, C) y subgrupos de clasificación del Estatuto Básico del Empleado Público (A1, A2, B, C1, C2, y agrupaciones profesionales) en que se organizan los empleados municipales.

2. El sueldo base de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Corporaciones Locales o, en su caso norma que lo sustituya.

ARTÍCULO 19. TRIENIOS

1. Los trienio consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el perfeccionamiento del trienio, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo y laboral, con independencia al estado en que se encuentre la tramitación y/o formalización. Con relación a su reconocimiento se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

3. Los trienios se mantendrán con la misma estructura y valoración que en la actualidad.

4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 años o múltiplo de 3 años de servicio efectivo. Se cobrarán por la última categoría profesional, todos los trienios.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias

1. En los meses de junio y diciembre, la Corporación abonará una paga extraordinaria con la misma estructura que los años anteriores. Aumentada en lo indicado en los Presupuestos Generales del Estado y Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 21. Complemento de Destino

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe según lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo vigente.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos (ambos inclusive) para cada grupo de clasificación:

GRUPO	INTERVALO
A1	20 - 30 AMBOS INCLUSIVE
A2	18 - 26 AMBOS INCLUSIVE
C1	16 - 22 AMBOS INCLUSIVE
C2	14 - 18 AMBOS INCLUSIVE
A.P	12 - 14 AMBOS INCLUSIVE

3. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de

puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Local o en su caso, norma que lo sustituya.

4. Se aplicarán al personal laboral fijo las mismas normas que sobre consolidación de grado se establecen en la legislación estatal y autonómica para el personal funcionario de carrera.

Artículo 22. Complemento Específico

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penalidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento especifico exigirá, con carácter previo que se efectué una valoración del puesto de trabajo atendiendo, a algunas de las circunstancias expresadas en el apartado 1. de este artículo, quedando reflejado su importe en la R.P.T. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación lo aprobará.

4. El incremento salarial anual para la vigencia del presente convenio Colectivo, será el mismo que sea fijado en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 23. Complemento de Productividad

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes, de conformidad con los criterios generales establecidos en el presente artículo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con los tramites establecidos legalmente se aprobarán previa conformidad del Alcalde, el cual deberá solicitar informes complementarios previos a la resolución de los expedientes. Y posteriormente convocará la Comisión de Seguimiento para informarla.

Con la finalidad de apoyar la mejora de la prestación de los servicios públicos, de dotar de una mayor eficacia a la gestión de la Administración y de conseguir un incremento en la calidad del empleo Público, la Corporación y las organizaciones

sindicales con representación en este Ayuntamiento CCOO, CGT y UGT, acuerdan la creación de un Fondo Adicional, que será consignado en los Presupuesto Municipales para cada uno de los ejercicios en que este en vigor el presente convenio Colectivo, y que se destinará al pago de productividad para el personal al servicio de este Ayuntamiento. Siendo gestionado este fondo adicional por la Comisión de Seguimiento del Convenio

Colectivo, que establece los parámetros de aplicación. En el semestre, un máximo de 15 días naturales de baja no repercutirán en la productividad. A partir de este cómputo, cada día de baja o ausencia por enfermedad común o por causa distinta de permisos, vacaciones o accidente de trabajo/enfermedad profesional, dará lugar al descuento proporcional de este concepto, el cual se calculará dividiendo los días restantes hasta el devengo por el importe a asignar en el periodo.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complementos de productividad durante un periodo de tiempo asignarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que se perciban por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de Empresa.

5. También se retribuirá como productividad la posibilidad de que, por la Corporación, salvada la voluntariedad individual, se exija a una persona una dedicación superior a la que se refiere el apartado 3 del artículo 10, sin que implique horario fijo en la misma.

Artículo 24. Gratificaciones

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo y serán comunicadas al Comité de Empresa trimestralmente.

2. El personal que preste sus servicios en Sábados, Domingos y Festivos, podrá optar por una compensación económica de 40,00 euros por jornada o a un día de descanso por cada dos días (sábado, domingo y festivo) trabajados. En caso de que la jornada no sea completa, le corresponderá la parte proporcional. Se excluye de este apartado el supuesto de que el concepto esté valorado en el complemento específico.

Estos conceptos serán aplicables siempre que no se compensen con descansos. Estos días de descanso se podrán acumular en un solo periodo de aquellos meses que no causen perjuicio al servicio, previa solicitud del interesado y con informe favorable del Jefe del Departamento.

Todas las negativas serán debidamente justificadas. En caso de no poder disfrutarlas en el periodo elegido se abonarán la cuantía económica que les hubiera correspondido.

Los empleados/as que por su turno le corresponda trabajar en la Noche Buena y/o en la Noche Vieja, en el turno de noche, recibirán 100,00 euros como gratificación por cada noche trabajada.

3. El personal que preste sus servicios durante la jornada nocturna recibirá un plus de nocturnidad de 30,00 euros noche, o parte proporcional que le corresponda, salvo que tenga valorada la nocturnidad en complemento específico.

4. Plus de jornada partida: 82,50 euros/mes, salvo que dicho concepto ya aparezca retribuido en el complemento específico.

5. Guardias Servicios Operativos: El servicio de guardia es el que se realiza durante una semana laboral, más los sábados y domingos, y Festivo (si lo hubiese en esa misma semana), y será rotativo entre los electricistas, conductores y operativos (oficial y operario). Estos oficios, solo lo harán en Sábado, Domingo y Festivo si lo hubiese, salvo que por necesidades del servicio, alguno de ellos, tuviesen que hacer la semana completa de guardia, igual que los electricistas, por lo que sus condiciones de trabajo y emolumentos serán igual que estos colectivos.

Este servicio es voluntario, por un periodo mínimo de un año, para los oficios que anteriormente se relacionan, y que se incluirán en un cuadrante anual. En caso de que no se puedan cubrir todas las vacantes de guardias necesarias, se establecerá un turno rotativo obligatorio de una guardia de dos meses como máximo, este servicio seria obligatorio.

La realización del servicio de guardia exime al trabajador/a que lo realice de su jornada laboral normal durante la semana que la lleve a cabo. Es decir descansará por la mañana de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes excepto los sábados, domingos y festivos que seria de 24 horas.

El servicio de guardia se gratificará como sigue, por su especial dedicación y disponibilidad:

a) El trabajador que realice una semana completa de guardia incluyendo sábado y domingo percibirá 190,00 euros por la disponibilidad de la semana natural y siempre que no hubiese festivo en dicha semana. Si tuviese que efectuar trabajo efectivo durante la guardia solo en sábado, domingo y festivo percibiría en concepto de horas extraordinarias las horas trabajadas a partir de la segunda hora y por lo tanto se descontará una hora de las realizadas ese día.

b) Los 190,00 euros se desglosan de la siguiente forma: 80,00 euros para el sábado; 80,00 euros para el domingo; y 30,00 euros por la semana de lunes a

viernes. (si un día de fiesta cayese en un día laborable se pagara solo el festivo y si fuese dicho día de descanso por puente se le compensara dicho día al terminar su turno de guardia con una jornada de descanso).

c) El servicio de guardia que requiera, la ayuda de un compañero, por el peligro pueda entrañar en esos momentos, el trabajo, o que la jornada laboral, de ese día, fuese superior a lo esperado, o por cualquier otra circunstancia, el trabajador de guardia, se pondrá en contacto, con Jefe del Servicio, para solicitarle la ayuda de un compañero.

La organización de la guardia será como hasta ahora se ha venido desarrollando es decir se espera el aviso de la policía, Jefe de Servicio o del Concejal responsable del mismo a partir de entonces se empieza y se toman las medidas correspondientes. Si tuviese parte de avería por otro conducto se vericará y según la importancia de la misma se notificará al Jefe de Servicio.

La organización del trabajo diario será como hasta ahora se ha venido desarrollando y es como sigue:

El trabajador que este de servicio empezará el mismo una vez acabado el mismo la jornada laboral diaria, y teniendo en cuenta que su jornada laboral va hacer de 17.00 horas diarias de lunes a viernes y todo el fin de semana que exceptuando este último que si se acometerá las averías de la red municipal. Durante la semana solo hará las averías pequeñas y que no haga falta ningún operario (rearmar cuadros de luz, etc.)

El servicio de guardia si fuese necesario se realizara conjuntamente entre los distintos servicios (electricista, operarios, conductores).

6. Se entenderán por horas extraordinarias, las horas prestadas fuera del servicio o turno normal de trabajo, siempre con carácter voluntario, a petición de la Jefatura de Servicio y con la aprobación de la persona titular de la Concejalía competente en materia de personal.

Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo cuando se realicen para actos imprevistos de gran importancia, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

En estos últimos casos, la realización de dichas horas, deberá ser justificada por la Jefatura de Servicio o responsable del mismo, indicando el motivo, las circunstancias, duración y empleados/as que las tuvieron que realizar. De todo lo cual se dará cuenta a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente

entre todo el personal, dentro de las posibilidades funcionales de cada Departamento. En cada Departamento, figurará una bolsa de horas extraordinarias donde aparecerán los empleados que soliciten la realización de las mismas y el turno de adjudicación de estas. Esta bolsa será actualizada mensualmente y en ella figurarán además de las horas extraordinarias realizadas, el motivo que las justifican y la previsión de las que se pudieran realizar.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará normalmente en la nómina del mes siguiente.

El Departamento de Recursos Humanos remitirá trimestralmente a las centrales sindicales y Comité de Empresa la relación de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as, así como las percepciones por servicios extraordinarios.

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

Se pactarán con los representantes de los trabajadores, es decir, los sindicatos con representación en la Junta de Personal y Comité de Empresa, las condiciones bajo las que se garantizarán los servicios necesarios para el buen desarrollo de las tres fiestas locales, Semana Santa y cualquier otra actividad extraordinaria que suponga gran afluencia de visitantes o una especial dificultad de organización

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Importe	Festivas o nocturnas	Festivas y nocturnas
26 euro/hora	31 euro/hora	36 euro/hora

Los trabajadores de este Ayuntamiento representados en los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo y la Corporación ven positivo los efectos que pueden derivarse de una Política Social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en descansos equivalentes a dos hora de descanso por cada una a realizada, y tres horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada cuando esta se realice en noche, sábado, domingo o festivo.

En cada departamento y por categoría se creará una bolsa de horas

extraordinarias para que de forma rotativa entre voluntarios que quieran participar en ella se distribuyan los servicios.

El control de esta bolsa será efectuado por la empresa con el conocimiento de los representantes de los trabajadores.

7. Dietas y kilometrajes: Tendrá el valor previsto en los presupuestos municipales o en su defecto en los presupuestos generales del Estado. Quienes tengan que utilizar su vehículo propio durante la jornada de trabajo (como por ejemplo los de ayuda a domicilio y limpiadoras/es), percibirán el importe de 0,25 euros por kilómetro. El sistema de justificación y cómputo se acordará en la primera sesión que, tras la firma del Convenio, celebre la Comisión de Seguimiento.

8. Asistencia a juicios por causa del servicio en turno de descanso:

63,00 euros día, o bien un día de descanso a petición del interesado.

Asistencia a ratificar en los Juzgados por causa del servicio en turno de descanso 22.50 euros, compensándose con un día de descanso por cada dos asistencias. Cuando la asistencia a juicios o ratificaciones tuviera que realizarse inmediatamente después de un turno de noche, la jornada nocturna se reducirá en cuatro horas, al objeto de garantizar el descanso, sin merma de la compesansación económica a que hubiera lugar.

9. No se podrá percibir complemento económico no recogido en el presente convenio colectivo.

10. Se establecerán como programas de productividad siempre y cuando no se incluyan en la valoración de puestos de trabajo, y sin perjuicio de los programas específicos que se aprueben por el órgano competente para casos concretos los siguientes:

• PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD SOBRE ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y PROCESOS ELECTORALES.

1. Objeto: Es objeto de este programa realizar todas las actividades que conllevan el atender a determinados eventos de carácter puntual, aunque de gran importancia para la ciudadanía de Mijas. En concreto:

a) Navidad y Reyes.

b) Semana Santa.

c) Feria de Las Laguna, La Cala, Mijas y demás eventos

d) Procesos electorales de todo tipo.

A realizar por el personal de los Servicios Operativos y Área de Cultura.

2. Criterios de valoración: La productividad a que se refiere este programa se valorará de forma análoga al de las gratificaciones (artículo 24 del Acuerdo para personal empleado/a).

Las horas realizadas de acuerdo a este programa, que serán voluntarias, no computarán en el límite establecido en el apartado 6.º de este artículo.

La incorporación de un empleado o empleada a este programa solo podrá realizarse si no esta disfrutando de los permisos establecidos en los artículos 12 y 13 del presente convenio colectivo.

3. Valoración económica: Se establece un total máximo de horas a realizar por cada empleado o empleada, con cargo a este programa de:

a) 52 horas en Navidad y Reyes.

b) 52 horas en Semana Santa.

c) 90 horas en cada una de las Ferias de Las Lagunas La Cala y Mijas; este tope de horas se podrá revisar cuando un mismo empleado/a en su función a su cualificación participe en todas las actividades.

d) 18 horas para elecciones.

e) 100 horas para eventos especiales de interés público.

Las restantes horas que se realicen tendrán la condición de horas extraordinarias y por tanto sujetas a la normativa para ellas establecida.

4. Control del programa: El Departamento de Personal emitirá Circular Normativa para la petición, autorización y control de lo establecido en este programa.

5. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por el Departamento de Personal, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán, una vez realizados, en un plazo no superior a 5 días laborables.

6. Con carácter general y salvo excepciones autorizadas por el/la titular de la Concejalía responsable de Recursos Humanos, se fija un máximo de ochenta horas que se pueden realizar por trabajador o trabajadora durante cada año natural y que serán retribuidas salvo pacto en contrario. Si se excediera de este límite se entenderá reducido el cómputo anual de la jornada en el número de horas correspondiente al exceso.

7. Quedan fuera del cómputo máximo de horas fijado en el número anterior las que se realicen en base a programas de productividad.

8. La Corporación informará trimestralmente a instancia de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa sobre las gratificaciones que se devenguen, especificando las causas que las han motivado, empleados y empleadas que las han percibido y Servicio al que están adcritos.

9. Las distintas Jefaturas de Servicio asignarán, de forma rotativa e igualitaria, la distribución de las gratificaciones entre el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del Servicio no lo impidan.

10. Quienes tengan relación con el Ayuntamiento a través de convenios con instituciones, los cuales presupuestariamente no incluyan el abono de gratificaciones y horas extras, no realizarán trabajo extraordinario alguno y si lo hicieran su compensación será siempre por descanso.

Artículo 25. Trabajos de Superior Categoría o Categoría Distinta

1. Solo podrán ejercerse con carácter voluntario y excepcional y transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice la persona titular de la Alcaldía, previo informe de la Jefatura de Servicio. En tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si los hubiere, durante el tiempo que perdure la situación. En ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto originario.

2. Las plazas vacantes que se están desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este artículo, durante un tiempo superior a doce meses continuados, habrá de convocarse en la siguiente oferta de empleo público, procurándose que se cubran mediante promoción interna entre el personal que reúna los requisitos para acceder a los mismos.

3. El desempeño de servicio en el párrafo anterior, no se tendrá en cuanta como mérito para acceder al puesto de trabajo. No podrá adquirirse la categoría superior o distinta por esta vía excepcional y provisional, aún cuando el tiempo de desempeño hubiese superado los doce meses indicados.

4. Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, se devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida, a excepción de los complementos personales.

5. Si durante una comisión de servicio, la persona titular de la misma sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengado en dicha situación.

6. La Corporación informará mensualmente a la Comisión de Seguimiento las

funciones superiores que se devenguen.

Artículo 26. Reglamento de Ingreso, Provisión y Promoción

El ingreso, provisión y promoción del personal laboral se rige por el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Interna aprobado por el Pleno el 29 de abril de 2009 (BOP núm126, de 2 de julio), el cual forma parte inseparable del presente convenio.

Su posterior modificación deberá acordarse y negociarse con la Comisión de Seguimiento, con carácter previo a su aprobación municipal.

Dicho Reglamento podrá, a raíz de su entrada en vigor, establecer para los nombramientos provisionales efectuados con cargo al mismo, el cómputo de la experiencia desempeñada en dichos puestos a efectos de ascensos y promoción.

La redacción del mismo respetará en su totalidad las normas básicas de aplicación en todas las administraciones públicas, en particular, las aplicables a las Corporaciones Locales.

Capítulo V. Prestaciones Sociales

Artículo 27. Asistencia Jurídica y Garantías

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo, la defensa del personal municipal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multas e indemnizaciones que se deriven salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo salvo renuncia expresa del propio trabajador, o ser el Ayuntamiento quien ejercita la acción judicial contra el mismo empleado.

Dicha sentencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos, estando debidamente autorizados.

2. El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El Ayuntamiento garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del trabajador/a que preste sus servicios como conductor/a, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie dolo o mala fe del empleado o empleada.

4. La corporación asesorará convenientemente en derecho a todo el personal

cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal, asumiendo su defensa en caso de denuncia contra estos.

5. En caso de detención o privación de libertad por causa ajena al desempeño del puesto de trabajo, se tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen si fuera posible, siempre que dicho derecho no este limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

En el supuesto anterior el trabajador/a no tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención, no obstante, si el trabajador/a resultase absuelto con posterioridad, percibiría las retribuciones correspondientes a dicho periodo, no siendo así en el caso de cumplimiento condena.

6. El Ayuntamiento y a su cargo, designará la defensa de todo trabajador/ a que por circunstancias de su sexo se vea sometido a persona y a hechos ajenos a su voluntad, interfiriendo en el desarrollo laboral de dicho trabajador/a conllevando actuaciones judiciales por parte del mismo.

7. Cláusula de despido improcedente. En los despidos que sean declarados improcedentes por la jurisdicción correspondiente, el trabajador/a tendrá derecho de opción entre la readmisión en su puesto de trabajo o la indemnización que legalmente proceda.

Esta cláusula no será aplicable al personal que a la fecha del presente convenio no forme parte de la plantilla municipal, ocupando puesto en la RPT 2012 (BOP de 10 de mayo de 2012) y constando en la plantilla presupuestaria. En estos casos se aplicará el régimen legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Prestaciones

1. El personal municipal podrá percibir las siguientes prestaciones:

a) Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a, que reúna las condiciones que a continuación se determinan: La Corporación abonará mensualmente una ayuda de hasta 400 euros por cada sujeto causante a su cargo discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

* Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33%, según se determine y reconozca de conformidad con la normativa sectorial aplicable, o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente. Se abonará un fijo mensual de 250 euros.

* Cuando la disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas,

psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento, se abonará un fijo mensual de 325 euros.

* Cuando la disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al setenta y cinco por ciento, se abonará un fijo mensual de 400 euros.

* Depender económicamente del trabajador/a municipal y por lo tanto no estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad social, por no desarrollar una actividad laboral.

* Para ser beneficiario de esta prestación, el discapacitado no podrá superar el 70 % del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

* Tras la jubilación parcial del trabajador esta cantidad se mantendrá por la Corporación. Asimismo, en el caso de fallecimiento del trabajador la prestación se mantendrá a favor de los del hijo o cónyuge discapacitado mientras perduren las circunstancias que lo otorgaron y, como máximo, hasta la edad legal previsible de jubilación del trabajador/a fallecido/a.

Los trabajadores jubilados que actualmente perciben esta prestación procedente de Convenios anteriores continuarán percibiéndola, con carácter a extinguir, procediéndose anualmente a la revisión del cumplimiento de las circunstancias que motivaron su concesión originariamente.

En este último caso se percibirán, exclusivamente, los nuevos tramos económicos aprobados en este convenio.

* Las causas que dan lugar a la concesión de la ayuda y en su caso al cese de la misma serán revisadas anualmente por la Comisión de Seguimiento, quien podrá requerir a los interesados toda la documentación que se considere oportuna.

f) Por ayuda para incentivación de la formación de los trabajadores y trabajadoras municipales: Se abonarán las cantidades siguientes por curso:

Las anteriores denominadas lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada por otras que lo fueran equivalentes a juicio de la Comisión de Seguimiento.

Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna. En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente y no se volverá a pagar asignaturas ya pagadas anteriormente es decir suspensos.

Solo se abonará por un tipo de estudios o carrera y solo se obtendrá una segunda

ayuda cuando se haya conseguido la titulación de la primera.

En los casos de los estudios ya iniciados, se abonará, la diferencia entre el 30% de la Ayuda correspondiente y la suma de las ayudas recibidas con anterioridad para esos mismos estudios.

Las ayudas para la incentivación de trabajadores y trabajadoras municipales, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que se soliciten.

Cualquier otra petición será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Delegación de Personal.

g) Por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias:

Las cantidades que se detallan en el artículo siguiente y previo cumplimiento de requisitos que en el mismo se establecen.

h) Al personal que, posteriormente a su ingreso, se le exija, por la Corporación o por ley, un carné distinto al requerido en las normas de ingreso, se les gestionará la obtención del nuevo carné.

Asimismo, el Ayuntamiento se encargará de gestionar la renovación del carné de conducir a aquellos empleados que se les haya exigido dicho requisito en los procesos de ingreso, promoción o provisión abonando la cantidad de 60,71 euros para dicha renovación.

i) Por la asistencia, justificada documentalmente del cónyuge, padre o madre, o hijos/as, del trabajador o trabajadora que convivan con él o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes en régimen de internado, en centros reconocidos oficialmente: La cantidad de 100 euros mensualmente y mientras dure el tratamiento. La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable de los Servicios Sociales del Ayuntamiento.

CONCEPTO	CANTIDAD
ACCESO A LA UNIVERSIDAD, GRADUADO EN SECUNDARIA, E.S.O. Y E.S.A. DE ADULTOS	187,27
CICLO FORMATIVO MEDIO	250,00
CICLO DE FORMACIÓN DE GRADO SUPERIOR Y BACHILLERATO	350,00
DIPLOMATURAS UNIVERSITARIAS O ESCUELAS DE IDIOMAS	496,74
ARTES Y OFICIOS	
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERIORES	496,74
EN EL CASO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERIORES EN QUE NO SE PUEDA OBTENER TITULO DE DIPLOMATURA	496,74
DOCTORADOS (COMO MÁXIMO Y COMO MÍNIMO EL IMPORTE DE LAMATRÍCULA)	350,00
CAP	120,00

j) El personal municipal tendrá, para el acceso a los servicios públicos, los beneficios implícitos a los residentes en el término municipal de Mijas.

2. Se establece un premio a la permanencia, que se abonará en una única paga al cumplir el periodo de trabajo en este Ayuntamiento, cuya tabla es la siguiente:

a) 15 años	600 euros
b) 20 años	1.000 euros
c) 25 años	1.000 euros
d) 30 años	1.800 euros
e) 35 años	1.800 euros
f) 40 años	2.000 euros

A quien, en el momento de su jubilación, le quede un periodo máximo de un año para el cumplimiento de un premio a la permanencia, se le abonará la cuantía completa del mismo.

3. El Ayuntamiento mantendrá el actual plan de pensiones establecido a favor del personal, de acuerdo con el R.D.L. 1/2002 de 29 de noviembre. En el caso de los fijos discontinuos se les incluirá en el plan de pensiones, en los meses que estén desarrollando su labor.

Por lo tanto la Corporación hasta se proceda a su adecuación al Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre o disposiciones concordantes mantendrá el actual Plan de pensiones establecidos a favor de los empleados/as. Para la asignación de las cantidades anuales legalmente establecidas, el 70% de dicho fondo se distribuirá conforme a los parámetros establecidos por la Comisión de Seguimiento.

El restante 30% se distribuirá, de forma lineal, entre todos los trabajadores que tengan 25 años o más de antigüedad, siendo esta distribución adicional a la que se perciba por la asignación general antes indicada.

En los años posteriores y de vigencia del presente convenio colectivo, estas cantidades se incrementaran en lo que indique la normativa correspondiente.

Artículo 29. Seguro Médico Colectivo. Prótesis Sanitarias

1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el Ayuntamiento Mijas mantendrá la subvención al seguro medico con la compañía elegida al efecto entre la parte Social y la Corporación, según las siguientes condiciones y en los siguientes casos:

– Si el sueldo bruto (sueldo base, complemento específico y complemento destino) no superan los 1.650 euros mensuales la subvención será del cien por cien.

– Si el sueldo bruto (sueldo base, complemento específico y complemento destino) está entre 1.651 y 3.000 euros mensuales la subvención será del setenta y cinco por cien.

– El resto al cincuenta por cien de subvención:

Estas subvenciones serán para el cuadro cerrado y serán beneficiarios los siguientes:

a) La cobertura de la póliza incluye a los componentes de la unidad familiar (cónyuge e hijos a su cargo menores de 18 años).

b) Familiares discapacitados a su cargo que formen parte de la unidad familiar a efectos fiscales del trabajador/a.

En el caso de que el empleado/a opte por cuadro abierto, se mantendrán las mismas cantidades resultantes de aplicar las subvenciones al cuadro cerrado, corriendo a cargo del empleado/a la diferencia entre el cuadro cerrado y el abierto.

2. Con carácter complementario a la percepción de la subvención para la contratación de seguro médico privado, y para todos los empleados.

La Corporación sufragará las siguientes ayudas por cada miembro de la unidad familiar Las cantidades máximas que se podrán abonar por este concepto son las que se indican a continuación.

Por todas las prestaciones del cuadro siguiente se abonará un máximo de 400 euros año, salvo para aquellas que en el cuadro reflejado abajo superen dicho importe.

	IMPORTE	PERIODO
CONCEPTO	MÁXIMO	DE CONCESIÓN
GAFAS COMPLETAS	100	ANUAL
GAFAS BIFOCALES 100 ANUAL		
CRISTALES, DOS	75	ANUAL
CRISTALES, UNO	45	ANUAL
LENTILLAS	90	ANUAL
APARATO DENTAL COMPLETO	600	ANUAL
APARATO DENTAL PARCIAL	300	ANUAL
PIEZAS CADA VEZ (MÁXIMA 2)	80	ANUAL
TARTRECTOMIA	50	ANUAL
ENDODONCIA	100	ANUAL

CORONAS	150	ANUAL
PULPOTOMÍA	76,77	ANUAL
ORTODONCIA	600	ANUAL
EMPASTE	40	
AUDÍFONOS	200	ANUAL
ZAPATOS, BOTAS	90	ANUAL
O PLANTILLAS ORTOPÉDICAS		
MEDIAS ORTOPÉDICAS	40	ANUAL
TOBILLERAS, RODILLERAS, FAJAS, ETC.	30	ANUAL

3. Cualquier otra petición no contemplada en el cuadro anterior será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Delegación de Personal.

4. Esta prestación la percibirán los trabajadores/as por el cónyuge e hijos/as menores de 25 años que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro.

5. No se incluirán aquellas prótesis que estén incluidas en las ayudas por este concepto concede el Servicio Andaluz de Salud.

6. Las subvenciones anteriores serán al cien por cien en caso de no estar acogido al seguro medico manteniéndose para los demás el baremo salarial especificado en el apartado 1.

7. El importe total de las ayudas contempladas en el cuadro del apartado 2.º será como máximo 100.000. euros anuales. En el caso de que se supere este importe, la Comisión de Seguimiento procederá a determinar en que casos, conceptos y cuantías procederá la reducción aplicable.

8. La convocatoria de las ayudas indicadas será anual, realizándose normalmente entre los días 15 de enero y 28 de febrero de cada año. Cualquier variación sobre este calendario deberá ser tratado en Comisión de Seguimiento.

Artículo 30. Anticipos

1. El Ayuntamiento destinará un fondo mínimo de 70.000 euros, ampliables si las circunstancia presupuestarias lo permiten, para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto del personal que así lo solicite y destinado a paliar aquellas situaciones de emergencia o necesidad que se puedan dar.

2. Los anticipos se concederán por un importe entre 350,00 y 3.000 euros, y serán reintegrables como máximo en 30 meses.

3. Los anticipos deberán solicitarse por la persona interesada en impreso al efecto,

acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión.

4. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior. El trabajador o trabajadora al que le sea concedida cualquier tipo de excedencia, Servicios Especiales o cualquier situación que interrumpa su actividad en el Ayuntamiento, salvo las derivadas de la maternidad y que se presuma superior a un año deberá reintegrar el anticipo previamente a hacerse efectiva dicha situación.

5. Las empleadas en situación de baja maternal podrán acceder prioritariamente a la percepción de anticipos reintegrables, siempre que no acumule otro anterior.

6. Los anticipos serán concedidos por el Presidente de la de la Corporación, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, estudiando esta los casos excepcionales que pudieran modificar las condiciones anteriores.

7. Las propuestas de la Comisión de Seguimiento deberá respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, en lo que además podrá obviarse la restricción establecida en el apartado 4.º de este artículo, siempre que, por unanimidad de los miembros de la Comisión de Seguimiento así se acuerde. A estos efectos se concederán preferentemente por cualquiera de los siguientes motivos:

a) Procesos de ejecución de deuda cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.

b) Para casos de desahucios o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derechos de retracto y tanteo.

c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.

d) Para reparación de vivienda habitual de inexcusable realización.

e) Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o el divorcio.

Artículo 31. Indemnización por Jubilación. Anticipo y Pensión Mínima. Plan General de Empleo

1. Todo empleado/a que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a una indemnización que consistirá en 8.000 euros que, a ser posible, se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

2. El Ayuntamiento abonará como ayuda las posibles diferencias hasta llegar a la cantidad de 600,00 euros para todos los empleados y empleadas que se jubilen con carácter forzoso por cualquier causa.

3. Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos

colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, oída la Comisión de Seguimiento.

4. Se procurará que las vacantes que se produzcan como consecuencia de jubilación anticipada incentivada no supongan disminución del empleo en este Ayuntamiento y por lo tanto halla unas ofertas de empleo anuales correspondientes a este apartado.

Artículo 32. Viudedad

Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que un trabajador/a falleciera antes de la jubilación se entregará a los herederos legales la cantidad de 6.000 euros.

Artículo 33. Adecuación de Puesto de Trabajo

1. Cuando, como consecuencia de la edad, enfermedad o accidente de trabajo, un trabajador/a no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez, podrá adecuársele a un nuevo puesto de trabajo o segunda actividad si esta capacitado/a para el mismo, siempre y cuando el nuevo puesto sea de una categoría inferior o superior en 2 niveles de destino al ocupado anteriormente y no implique cambio de grupo. La persona afectada por la segunda actividad que esté en un equipo de trabajo a turnos, conservará las retribuciones complementarias del puesto anterior siempre que llevase al menos 20 años en dichos turnos rotativos y en el momento de declaración de la segunda actividad se encuentre en activo en el mismo.

2. Toda mujer embarazada o durante la lactancia natural, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su médico tocólogo, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional, solo por el tiempo que dures dicho estado físico.

3. La Corporación y Representación Sindical crearán una Comisión para el análisis, evaluación y propuestas de adecuación de los trabajadores/as mencionados en los apartados anteriores.

Capítulo VI. Acceso, Promoción y Formación

Artículo 34. Mesa de Empleo

A la firma del presente convenio colectivo se creará una mesa de Empleo, en la que estará representada la parte social y la representación de la Corporación.

La parte social estará compuesta por un representante de cada Sección Sindical con implantación entre los trabajadores del Ayuntamiento y por un miembro elegido por el Comité de Empresa.

Se nombrará por la Corporación tantos miembros como representación sindical hasta alcanzar el carácter paritario más el Presidente, cargo que recaerá en la Alcaldía, dicha presidencia será delegada en la persona que designe el Alcalde.

Esta mesa de empleo se constituirá un mes después de aprobado este convenio colectivo y en la primera reunión se redactará un reglamente de funcionamiento interno.

La periodicidad de las reuniones vendrá marcadas por la cantidad de contratos de trabajo que se realicen.

Artículo 34 Bis

Se procederá a la oferta y convocatoria de los procesos selectivos correspondientes, en orden a cubrir y consolidar las vacantes cubiertas de forma temporal hasta el año 2005 que a la fecha de la firma pudiesen continuar en dicha situación, todo ello de conformidad con la Ley Anual de Presupuestos o norma que la sustituya.

Artículo 35. Sistema de Acceso

1. La selección de todo el personal de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso – oposición u oposición libre, en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito capacidad, así como el de publicidad.

Dicho acceso se regirá por la legislación básica estatal en la materia, normativa sectorial local aplicable y, en su caso, por lo que pueda establecer el Reglamento de Provisión, Promoción e Ingreso del excelentísimo Ayuntamiento.

2. Los puestos que resulten vacantes, una vez realizadas las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, podrán ser cubiertos entre personal al servicio de cualquiera de las Administraciones públicas, o integrar la Oferta Pública de Empleo.

3. La Corporación se compromete a cubrir el puesto que resulten vacantes por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento a la mayor brevedad, y como máximo en la siguiente Oferta Pública de Empleo.

4. Se garantiza la participación del Comité de Empresa en los procesos selectivos correspondientes, conforme a los acuerdos existentes en la materia.

5. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1.º de la Ley 51/2003 de 2 de

diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales den el Ayuntamiento de Mijas. La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sean para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Las plazas no cubiertas por este turno pasarán al turno libre, salvo en los casos en que legalmente no proceda dicho acrecimiento.

6. En los casos de realización de contratos de sustitución, temporales a tiempo parcial y/o en cualquier otra modalidad de carácter eventual, se seleccionará al personal de entre los integrantes de la bolsa de trabajo municipal, con respecto a la normativa legal existente. Teniendo una duración las solicitudes presentadas de un año no renovable, salvo que se acuerde otra duración distinta por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 36. Contrato de Trabajo

1. Todos el personal tendrá derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales a un contrato de trabajo escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro de trabajo y la remuneración correspondiente al puesto que ocupa.

2. El Comité de Empresa o Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que este designe, podrá revisar previamente el contrato, antes de la firma de este por las partes.

3. El Ayuntamiento tendrá obligación de informar al trabajador de este derecho, así como de tener un convenio colectivo, donde la persona solicitante pueda consultar, si así lo desea, antes de firmar.

4. Los contratados en periodo de practica percibirán igual renumeración que los trabajadores trabajadoras recogidos en este Convenio Colectivo en su categoría.

5. Todas las contrataciones que se realicen tendrán que ser previa selección de candidatos y candidatas de la Bolsa de Trabajo del excelentísimo Ayuntamiento de Mijas, para lo cual se formará una mesa de empleo artículo 34.

Artículo 37. Movilidad. Promoción Interna

1. Los personas que trabajan en régimen laboral para el Ayuntamiento de Mijas tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes mediante la participación en concursos de carácter interno, concurso de traslado para facilitar la movilidad y

promoción profesional dentro del Ayuntamiento.

En todo caso, se reservará hasta un 50 por ciento de las plazas vacantes para provisión por el personal de nuevo ingreso.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará al máximo en los términos que legalmente proceda la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior, o a otro del mismo grupo de titulación. Asimismo, para el ascenso de Administrativo a Técnico de Administración General.

2. Los empleados municipales deberán para ello poseer los requisitos exigidos legalmente, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría de origen, pudiendo computarse a tales efectos el tiempo de servicio prestado como personal indefinido, y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria, las cuales deberán realizarse de forma separada a las del turno libre. Asimismo, se suprimirán aquellas materias que respondan a conocimientos o aptitudes ya demostradas para el ingreso en la categoría de origen, debiendo las restantes responder a criterios de contenidos prácticos necesario para el cuerpo o especialidad al que se acceda.

3. En las respectivas convocatorias se reservará, al menos, el 50% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción, salvo en la de Administrativos a T.A.G. que re reservará el 25%.

En caso de que el número de vacantes sea impar el porcentaje se aplicará sobre el número par anterior.

4. Se estará con lo acordado con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, para facilitar la promoción y funcionarización fuera de la Oferta de Empleo Publico, a aquellos empleados municipales que les pueda afectar.

5. Este artículo se complementa y desarrolla en el Reglamento de provisión, acceso y promoción al que se refiere el artículo 26.

Artículo 38. Relación de Puestos de Trabajo

1. La relación de puestos de trabajo determinara, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cual será el sistemaza de provisión.

2. Los puestos de trabajo reservados al personal laboral, se agrupan en su caso, en:

a) Escala.

b) Subescala.

c) Clases.

d) Categorías o puestos de trabajo.

e) Cualificaciones, profesiones o especialidades.

El personal laboral del excelentísimo Ayuntamiento se clasifica y agrupa, equivalentemente, en los mismos grupos y subgrupos de titulación que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

3. A cada categoría o puesto de trabajo de los mencionados en el apartado anterior le está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y un nivel de destino.

4. Tras la aprobación del presente convenio, y antes del último año de vigencia del mismo, se iniciarán los trabajos tendentes a la revisión y actualización de la actual R.P.T. así como a la elaboración de un catálogo de funciones y categorías.

Artículo 39. Trabajo en Categoría Distinta. Comisión de Servicio Interna

1. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo, se podrán realizar por la personal titular de la Alcaldía previo informe de la Jefatura de Servicio, nombramientos en comisión de servicios, que durarán hasta que el puesto se cubra. En tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si los hubiese, durante el tiempo que perdure dicha situación, en ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto de trabajo originario.

2. La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como merito para el acceso al puesto de trabajo, sin perjuicio de su cómputo a efectos de grado personal.

3. La Corporación, en el plazo máximo de tres meses desde que se produzca cada nombramiento en comisión de servicios, procederá a iniciar los trámites oportunos para proveer el puesto de trabajo mediante el sistema de provisión que corresponda. Procurando que se cubran mediante promoción interna entre todos el personal laboral que reúnan los requisitos para acceder a los mismos.

Artículo 40. Periodo de Práctica

1. Los/as aspirantes en los procesos selectivos, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria respectiva, deberán superar los cursos selectivos o los periodos de practicas especificados en la misma, y los restantes requisitos determinados en la legislación vigente.

2. Los trabajadores en practicas percibirán una retribución equivalente al sueldo y

pagas extraordinarias correspondientes a la Escala, Subescala, Clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar. No obstante, si las practicas en los dos últimos meses, o en el plazo que se fije en la convocatoria, se realizan desempeñando las funciones del puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará con las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

Artículo 41. Plan de Formación

1. El Ayuntamiento a través del Área de Recursos Humanos , elaborará un Plan de Formación comprensivo de todas las actividades para la formación del personal, garantizando los principios de globalidad, igualdad y eficacia en su gestión, fomentando la carrera profesional dentro de un plan de calidad.

A este respecto se concibe la formación como un instrumento integrados en la gestión de recursos humanos junto a la selección, diseño de carrera y promoción profesional, sistemas de incentivación y motivación, etc., todo ello en un sistema coherente e interrelacionado en pro del adecuado desarrollo y cambio en la cultura organizativa de nuestra Administración, que mejore la prestación y calidad de los servicios al ciudadano y contribuya al logro de los objetivos de la organización, a la vez que promueva la calidad de vida laboral y el desarrollo profesional y motivación del personal al servicio del Ayuntamiento.

2. Serán objetivos generales de formación:

a) Ser instrumento básico de la modernización y profesionalización de la gestión y prestación de servicios.

b) Contribuir al desarrollo y elevación del nivel cultural y profesional de los empleados y empleadas municipales.

c) Facilitar el desempeño de los puestos de trabajo a través del mantenimiento y desarrollo de habilidades, la adquisición de conocimientos y el aprendizaje de nuevas tecnologías.

d) Priorizar formas organizativas que, garantizando la calidad necesaria, busquen la mejor gestión de los recursos (formación interna, formación a medida, formación en cascada, programas a medio plazo, diseño de carreras, sistema de evaluación y control de calidad, formación continuada...).

e) Integrar en los objetivos a todos los empleados, mandos, responsables de gestión, representantes sindicales.

f) Coordinar las actuaciones formativas con otras actividades de gestión de personal; promoción, motivación, provisión de puestos.

3. El Plan de Formación constará de una parte metodológica y de procedimiento y de un plan de actividades. Ambas partes, elaboradas técnicamente por el Área de Personal serán sometidas al Estudio de la Comisión de Seguimiento.

4. La Comisión Paritaria de Formación estará compuesta por los representantes del Ayuntamiento y de los Sindicatos con un número no superior a seis miembros, constituida según se determine en la aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2012 y años siguientes, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, y en su defecto su funcionamiento se atendrá a lo observado para la Comisión de Seguimiento y será presidido por la persona titular de la Alcaldía o persona en quien delegue, tendrá los siguientes cometidos:

a) Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continúa en el ámbito del Ayuntamiento.

b) Establecer el orden de prioridad de Planes y Proyectos de formación continua.

c) Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

d) Los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo podrán igualmente elaborar y presentar a la Comisión Paritaria Planes de Formación para los empleados/as públicas.

e) En cualquier caso, se dará información a los Órganos de representación del personal de todos los cursos impartidos por el Ayuntamiento o a los que asistan los empleados/as del mismo.

Con independencia de sus cometidos en materia de formación continua, esta Comisión orientará los Planes de Formación en los distintos ámbitos.

Artículo 42. Procedimiento y Organización de las Acciones Formativas

1. Se regularán en el Plan de Formación las normas de procedimiento y metodología a seguir en las actividades formativas. En todo caso serán principios básicos de actuación:

a) Cualquier asistencia a cursos y otras actividades formativas serán analizada dentro del Plan de Formación, las licencias para asistencias a cursos habrán de ser autorizadas por la Delegación de Personal. Las encuadradas como formación para la promoción y la formación complementaria, serán de conocimiento general de los empleados y empleadas, así como de la Junta de Personal y Secciones Sindicales.

b) El personal municipal que asista a acciones formativas habrá de notificar el

importe de las dietas y matriculas que se realicen y asimismo presentará en el Departamento de Personal un resumen, memoria o comentario del curso o seminario en el que han participado.

c) Las acciones formativas de carácter obligatorio se realizarán dentro de la jornada laboral, salvo que por necesidades del servicio, o por otras causas, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso el tiempo empleado en las mismas se compensará como jornada normal de trabajo. Aquellas que tengan carácter voluntario se organizarán en horario dentro y/o fuera de la jornada laboral según las posibilidades organizativas.

En el supuesto de que las acciones formativas de carácter voluntario se realicen fuera de la jornada laboral, no podrán en ningún caso ser objeto de compensación horaria.

d) Se recogerá en el expediente personal la asistencia a cursos de formación y la valoración final obtenida en los mismos. Igualmente la Corporación valorará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, los méritos de formación obtenidos, a efectos de la promoción profesional.

2. Las actividades formativas (de adquisición de conocimientos renovados, de adaptación de valores y actitudes profesionales, de prácticas y desarrollo de habilidades, de aprendizaje de nuevas tecnologías, de actualizaciones de los conocimientos...) habrá de encuadrarse dentro de los objetivos del Plan de Formación, que básicamente serán:

a) El reciclado y actualización de conocimientos para un menor desarrollo de los puestos de trabajo.

b) Las acciones formativas orientadas para la promoción del personal.

c) Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.

d) El facilitar la adquisición de titulaciones académicas básicas (fundamentalmente Certificados de Escolaridad, Graduado Escolar o Certificados equivalentes).

3. Hasta la entrada en vigor del Plan de Formación, se realizarán acciones formativas puntuales. Se elaborará un Plan de actividades tras la realización del estudio de necesidades y el análisis de potencial de la plantilla.

4. El Departamento de Recursos Humanos realizará cuantas gestiones sean necesarias (de tipo presupuestario, de convenios de colaboración con Instituciones Formativas, de solicitud de ayudas...) para garantizar el adecuado desarrollo de las actividades formativas.

5. En los presupuestos municipales anuales, se consignará una partida de 60.000 euros anuales para financiar el Plan de Formación. El presupuesto de formación se dividiría en torno a un 75% para formación colectiva y un 25% para formación individual. Cuando el importe de cursos de formación individual supere el 25% inicialmente presupuestado, deberá acordarse la concesión de este tipo de cursos en

Comisión de Seguimiento. Tendrá preferencia en el Plan de Formación y para la asignación de créditos, la formación necesaria para su acreditación en procedimientos selectivos o de promoción interna, contemplados por este convenio.

6. Cuando las actividades formativas se enmarquen dentro de acuerdos para la formación continua desde el MAP y los Sindicatos, dichas actividades se planificarán y se desarrollarán, en estrecha participación con la Comisión Paritaria de Formación.

7. En los cursos que programe la Administración para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, el tiempo de asistencia se considerará tiempo de asistencia a todos los efectos, si las circunstancias en la prestación del servicio público así lo permitieran.

Para facilitar la formación profesional el Ayuntamiento, en el marco del convenio 140 de la O.I.T., se compromete a adoptar las siguientes medidas:

a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un titulo académico o profesional.

b) Concesión del tiempo necesario para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

c) Concesión de permiso retribuido, de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

8. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación entre los firmantes del Convenio Colectivo en un número no superior a seis miembros que velará por el cumplimiento de lo pactado y por la aplicación de todos los contenidos del Convenio Colectivo. Su funcionamiento se atendrá a lo observado para la Comisión de Seguimiento y será presidida por el Alcalde o persona en quien delegue.

9. Las acciones formativas propuestas por la Corporación deberán haber sido previamente informadas por la Comisión de Formación.

La aplicación y distribución de los fondos se realizará, de acuerdo con los sindicatos representativos.

Los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo podrán igualmente elaborar y presentar a la Comisión Paritaria Planes de Formación para el personal al servicio del Ayuntamiento que se financiarán en la forma que se determine en el Acuerdo para la Formación Continua.

En cualquier caso se dará información puntual a los Órganos de Representación del personal, de todos los cursos impartidos por el Ayuntamiento o a los que asistan sus empleados.

Capítulo VII. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de Prevención de Riesgos, que será único para todo el Ayuntamiento, es instrumento legal el servicio de este y sus empleados/as, para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

2. Todo empleado/a tendrá derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. La Corporación vendrá obligada a formar en materia de seguridad y salud al personal de nuevo ingreso, o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio empleado/a, sus compañeros/as o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El personal municipal vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de seguridad y salud.

Aquellos/as que tengan relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, tendrán el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud de los empleados y empleadas fijos/as. Tendrán derecho, por tanto, a formación adecuada a lo riesgos del puesto de trabajo a cubrir, a equipos de protección personal, en definitiva, a todos aquellos beneficios que sobre seguridad y salud se establezcan en el presente acuerdo.

3. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el titular de la Concejalía competente en materia de personal, o persona en quien delegue, que asumirá la Presidencia y los/as representantes que este designe, que en su conjunto será igual en número al de de los Delegados/as de Prevención, de la otra. Ateniéndose de todas formas a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, a todos los efectos, rigiéndose

por lo recogido en la misma ley.

4. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud serán convocadas y celebradas con la periodicidad que marca la ley. Y como mínimo están serán trimestralmente o cuando la circunstancia así lo requieran o cuando convoque el Presidente por libre iniciativa o petición fundada de tres o más de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día de los asuntos a tratar en dicha reunión y se levantará un acta de cada sección. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En dichas reuniones participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos en Prevención en el Ayuntamiento que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el número anterior. También podrán participar empleados del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y Técnicos/as en Prevención ajenos al mismo, siempre que así lo soliciten alguna de los representantes del Comité.

5. Los delegados serán nombrados por el Comité de Empresa y la Junta de Personal. Sus funciones serán las de informar al Comité de Seguridad y Salud, y/o a la Junta de Personal y/o Comité de Empresa, de las anomalías observadas en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. Son funciones del Comité de Seguridad y Salud.

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.

b) Conocer directamente y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar las causas y de proponer las medidas de prevención oportunas.

c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención motivada y razonada con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes.

d) Confeccionar un fichero de los locales del Ayuntamiento y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la seguridad y salud, contando para ello con la colaboración de todos los departamentos que puedan estar implicados.

e) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. Realizar visitas tanto a los

lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los empleados y empleadas, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riegos que puedan afectar a la vida o la salud de los empleados y empleadas informar de los defectos y peligros que adviertan a la Corporación, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otra que considere oportunas.

f) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica, así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos.

g) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera eventual con carácter de urgencia, con el objeto de que por los mismos, tras los informes técnicos precisos, se puede ordenar la paralización inmediata de las actividades, en caso de riesgo inminente de accidente.

h) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contengan los Acuerdos y Convenios en materia de seguridad y salud.

i) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno de la Corporación u otro órgano competente, en materias de seguridad y salud.

j) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales municipales, siempre que afecten a la seguridad y salud, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos.

k) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

l) Al menos cada tres meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.

m) Organizar conjuntamente con la Corporación los reconocimientos médicos del personal.

n) En todo los artículos en los que se haga referencia al termino “salud”, se entenderá por este concepto el dado por la OMS.

(Organización Mundial de la Salud).

o) En casos particulares, se remitirán a los Reglamentos de Seguridad y Salud Laboral, y a la legislación vigente en general.

p) Redactar anualmente memoria sobre actividades realizadas.

Artículo 45. Prevención de Riesgos Profesionales. Reconocimiento Médico

1. Se realizará un estudio técnico y profesional de todos los puestos de trabajo que determinará el mapa de riesgos profesionales. En el se incluirán las propuesta de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el Comité de Seguridad y Salud.

2. El Ayuntamiento efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado se le deberá dar conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. Podrán realizarse reconocimientos específicos en relación con determinados puestos de trabajo de especial riesgo.

3. En los puestos de trabajo con especiales riegos laborales, la revisión se efectuará con la periodicidad necesaria que exija el riesgo.

Estos puestos de trabajo se determinarán en función de los riesgos detectados conforme al apartado, y los reconocimientos a que se refiere este párrafo tendrán carácter obligatorio. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado/a justificase documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

4. El Servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre el personal al servicio de la Corporación. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, dicho personal municipal tendrá la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o los Servicios de Prevención.

5. Aquellos empleados municipales que ocupen puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos no deberán superar las 4.30 horas de trabajo efectivo continuado en la misma durante una jornada ordinaria, que se completará con otras tareas propias del puesto.

En este caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de descanso de 10 - 12 minutos, que no se computará como trabajo efectivo a estos efectos, debiendo coincidir alguna de ellas con el periodo de descanso diario a que se refiere el artículo 8.4 al que, en ningún caso, podrá acumularse.

6. Todo personal de nuevo ingreso, deberá someterse a un reconocimiento médico (fisiológico e infecto-contagioso) por parte del Ayuntamiento, anterior a la firma del contrato laboral. Dicho reconocimiento será excluyente en aquellos casos que no den los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

7. Quedará exento de este reconocimiento el trabajador/a que por su propia iniciativa aporte certificado médico suficiente.

Artículo 46. Uniforme de Trabajo

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se le asigne. Se determinará de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud y el Reglamento de Uniformidad.

2. El Comité de Seguridad y Salud, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate; siendo obligatorio un informe positivo por parte del Comité de Seguridad y Salud para la adquisición de la uniformidad.

3. Se dotará al personal de uniformes de verano e invierno, con antelación suficiente, y con la periodicidad establecida en el Reglamento de Uniformidad de 8 de abril de 2008 y sus sucesivas modificaciones.

Esta uniformidad será entregada en los meses de febrero y marzo respecto de la de verano y la de invierno en los meses de septiembre y octubre.

4. Previa petición de los trabajadores /as, el Comité de Empresa reclamará la dotación de un nuevo uniforme o prenda correspondiente, a todo aquel que lo necesite. Siendo repuesto lo antes posible con un máximo de quince días.

Capítulo VIII. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 47. Comité de Empresa

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. El Comité de Empresa recibirá información sobre la política de personal del Ayuntamiento, que le será facilitada trimestralmente o dependiendo de su urgencia.

3. El Comité de Empresa emitirá informe, a solicitud del Ayuntamiento y con carácter previo, sobre las siguientes materias:

a) Trasladado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal. Cuando se realicen cursos de formación o perfeccionamiento, el personal que asista a dichos cursos, será negociado entre el Comité de Empresa y el Negociado de Personal. Y se tendrá también en cuenta a la Junta de Personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

d) Cambios de horario y turnos, así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

e) En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y se vayan a tratar en la s correspondientes comisiones de gobierno, a la que asistirán dos delegados de los Órganos de Representación (1 del Comité de Empresa 1 de la Junta de Personal), con voz y sin voto, a este efecto, se enviará a éstos el orden del día de las correspondientes comisiones, así como el acta de la reunión anterior.

f) Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias en materia de personal, en que es preceptivos el informe con carácter previo del Comité de Empresa y de la Junta de Personal la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de al menos 48 horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos de urgencias, para que pueda conocer el expediente completo.

g) En todas las sanciones a los empleados/as cuando cuenten con la autorización de estos.

4. El Comité de Empresa tendrá acceso a la información y serán oídos sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador o trabajadora conforme a los criterios fijados por la Comisión de Seguimiento. Siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes sin que ello produzca interrupción en los plazos legales.

Igualmente el Comité de Empresa podrá conocer el expediente completo, con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado. Sobre este particular y conforme a los acuerdos de 30 de abril de 2009, al Comité se le debe comunicar la existencia de la sanción por faltas graves o muy graves, pero no remitir completamente el expediente. Esto solo procederá si el trabajador autoriza la remisión para que se emita el informe al que se refiere este Convenio Colectivo. La decisión de si esto debe darse o no, debe tomarla el trabajador afectado.

5. El Comité de Empresa tendrá conocimiento previo, y en su caso, emitirá informe preceptivo en las siguientes materias:

a) Establecimiento de la Jornada de Trabajo y Horario de Trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones o licencias.

c) Todos los nombramientos interinos y contratados laborales de carácter individual o por grupos de trabajo, así como otras contrataciones.

d) Del cese de los contratos y en caso de los nombramientos interinos.

e) En la preparación y diseño en los planes de la oferta pública de empleo.

f) Cantidades que perciba cada empleado o empleada por complemento de productividad.

6. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas de vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. El Comité de Empresa recibirá, al menos, trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismo de prevención que se utilicen. Además vigilará y controlará las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo.

8. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y Empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

9. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidos en el Ayuntamiento.

10. El Comité de Empresa colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

11. El Comité de Empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

12. Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente por decisión mayoritariamente de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones e vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

13. La Corporación facilitará al Comité de Empresa, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles y frecuentados. Los representantes sindicales cuidarán especialmente de lo anterior en evitación de deteriorar el Patrimonio Municipal. Asimismo facilitará la personación y defensa en aquellos procedimientos donde por decisión de este órgano fuera necesario comparecer para defender sus mutuos intereses.

14. El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados y empleadas municipales

c) Notificar al Departamento de Personal cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno, así como comunicar las horas sindicales que va a disfrutar mensualmente cada miembro de la misma.

16. Siempre que el Reglamento de Organización Interna de este Ayuntamiento lo contemple, la Junta de Personal y el Comité de Empresa tendrán derecho a enviar una representación conjunta de 6 miembros a las Comisiones Informativas de Personal, con voz pero sin voto, y por tanto serán informados con cuarenta y ocho horas de antelación de:

a) Orden del día.

b) Acta de la reunión anterior.

c) Asuntos a tratar.

18. Los miembros del Comité de Empresa este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter de reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento para fines distintos a los que motivaron la entrega.

19. De acuerdo con la Ley 7/2007 de 12 de abril y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la Mesa General de negociación será el órgano competente para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; su composición, competencias y regulación serán las establecidas en la citada disposición legal.

Artículo 48. Garantías Personales

1. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído el Comité de Empresa 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 a la persona interesada regulado en el procedimiento sancionador.

d) No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación.

Durante el periodo de representación sindical, cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un miembro del Comité de Empresa, este, salvo voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser trasladado o cambiado de turno. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

e) Disponer cada uno de sus miembros de treinta y siete horas y media mensuales para la realización de sus funciones representativas, con las siguientes especificaciones:

• Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

• Para el ejercicio de este derecho, lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas, salvo imposibilidad manifiesta.

• Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados/as Sindicales en uno o varios de sus componentes en una bolsa anual de horas sindicales, sin rebasar el máximo total, para que quede/n relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su renumeración, poniéndolo previamente en conocimiento del Departamento de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Servicio al que esté adscrito/a.

A estos efectos, serán necesarias acumular un total de 120 horas para la liberación total de un delegado/a, siendo único requisito la cesión por otros delegados de horas hasta ese total. Para poder acudir, constituir y hacer uso de la bolsa de horas anual contemplada en este apartado será requisito inexcusable que se proceda, al menos, a una liberación a tiempo completo. De no existir dicha liberación, no cabrá la creación de la bolsa de horas anual y el régimen del crédito horario mensual de cada miembro o delegado será el legalmente previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

* Los representantes sindicales que se encuentren en régimen de liberación sindical no podrán sufrir merma en las retribuciones que les corresponde percibir. A tal efecto y con relación a las retribuciones que, sin carácter de fijas en su

cuantía ni periódicas en su devengo, se cobren con habitualidad, se les abonará la media de las que percibieron el año anterior a su liberación. Quedan excluidos de estas previsiones los programas de productividad específicos, en los que podrán participar.

2. A petición de la Sección Sindical correspondiente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la asistencia a congresos y cursos de carácter sindical, podrán ser autorizados siempre que al menos, el 50% del permiso solicitado sea con cargo a los que le correspondan al trabajador o trabajadora.

Artículo 49. Secciones Sindicales

1. Los empleados/as municipales afiliados a un determinado Sindicato, podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que este tenga el 10% de los votos en la elección de la Junta de Personal o Comité de Empresa, o goce de la condición de Sindicato más representativo en el ámbito Estatal o de Andalucía.

Estas Secciones Sindicales dispondrá de un local sindical dotado de mobiliario suficiente para desarrollar su labor, así como los medios suficientes para atender a sus representados/as y poder ejercer el derecho a la información, tales como teléfono, fax, y equipo informático con conexión a internet.

2. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados/as sindicales, elegidos por y entre los afiliados.

3. Los Delegados y delegadas de las Secciones Sindicales, dispondrán de un crédito de treinta y siete horas y media mensuales, pudiendo estas ser acumuladas según lo especificado en el párrafo e) del Articulo 48 a efectos de establecer, al menos, una liberación sindical con cargo a la bolsa de horas. De lo contrario, el régimen del crédito horario mensual será el legalmente establecido.

4. Los Delegados Sindicales tendrán las siguientes facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante los órganos de representación y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y la de los afiliados a la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellos y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los Órganos de representación.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncios establecidos al efecto.

f) Previa solicitud por escrito del empleado/a que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados/as a las Secciones Sindicales, será descontada en nómina mensual y se ingresará donde la misma disponga.

g) Asistir a las reuniones de los Órganos de Representación y de los órganos internos del Ayuntamiento que se establezcan en materias de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

Artículo 50. Asambleas

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

a) Los Delegados de Personal.

b) Las Juntas de Personal.

c) Los Comités de Empresa.

d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 % del colectivo convocado.

2. Será requisito para convocar Asamblea lo siguiente:

– Señalar día, hora, lugar y orden del día de la celebración de la Asamblea, con una antelación de dos días o 48 horas laborables, facilitando el Ayuntamiento lugar adecuado en sus instalaciones.

– Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número

1.º de este artículo.

– A los trabajadores/as se les computará como horas trabajadas la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas, si la asamblea coincide con el horario laboral".

3. Se procurará, en la medida de lo posible, que las asambleas se puedan celebrar en el centro de trabajo o en el lugar mas próximo al mismo. Con carácter general se señalan como horarios para asambleas que se autoricen en horario laboral los siguientes; Invierno – 14:00 horas. Verano – 13:00 horas. Policía Local – 11:00 a

12:00 horas.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 51. Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de faltas y sanciones, serán el que se establece a continuación.

Artículo 52

1. El Personal podrá ser sancionado en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en estos artículos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en las Leyes aplicables.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 53. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo cuando no sea constitutiva de falta grave o muy grave.

5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 54. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

2. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros

y compañeras, personal subordinado o público en general.

3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días consecutivos o cinco días alternos en un mes.

6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando n suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.

12. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

13. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

14. Causar de forma culpable daños muy graves al patrimonio y bienes municipales, salvo que por sentencia judicial se declare la concurrencia de negligencia grave, en cuyo caso sería de aplicación la infracción contenida en el apartado 11 del artículo siguiente.

Artículo 55. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. El abandono del servicio, no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas y el notorio incumpliendo de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante cuatro días consecutivos o seis alternos en un mes.

7. Los malos tratos de obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.

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

10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

11. Causar por mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes municipales.

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

13. El acoso laboral.

14. Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de

huelga, así como el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

15. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.

16. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

17. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía Andaluz en el ejercicio de la función pública.

18. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

19. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

20. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

Artículo 56. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1.1. POR FALTAS LEVES

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. POR FALTAS GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. POR FALTAS MUY GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de tres meses hasta doce meses.

b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.

c) Traslado forzoso sin indemnización.

d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical, en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal y, en su caso, al delegado sindical. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 57. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años, todo ello a partir de la fecha en que la falta se hubiere cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. Este plazo de prescripción se contará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 58. Procedimiento Sancionador

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia, de conformidad con la legislación local aplicable, para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo.

Quien instruye el expediente tendrá la condición de funcionario/a de carrera o personal laboral fijo/a de grupo de titulación igual o superior que el trabajador encartado y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado

o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes amparan las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los veinte días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y, del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien, en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo esta no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación. Por lo demás, en cuanto al régimen de la suspensión se estará a lo dispuesto para ello

en el Estatuto Básico del Empleado Público.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Cuando en el presente convenio colectivo se hace referencia a necesidades del servicio, sin detrimento del servicio, o cualquier otra denominación similar, se entiende que dichas necesidades las fijan los responsables de los correspondientes servicios. No obstante, caso de existir diferentes criterios en la determinación de dichas necesidades por los distintos servicios municipales, y con objeto de homogenizar actuaciones, el Área de Recursos Humanos, y, en su caso, la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo, en base a los establecido en el número 1.º del artículo 5, interpretarán y desarrollarán normas para resolver las dudas que pudiesen surgir.

Disposición Adicional Segunda

Cuando en el presente convenio colectivo se mencionan los términos matrimonio o cónyuge, se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante su inscripción en el Registro creado al efecto.

Disposición Adicional Tercera

Al personal eventual les serán de aplicación los siguientes preceptos:

• Capítulo III, solo artículos 12 y 13, si bien su uso estará condicionado por la especial relación de confianza que caracteriza el desempeño de estos puestos de trabajo.

• Capítulo V, excepto artículo 30 que la cuantía máxima a solicitar en concepto de anticipo no podrá superar el importe neto de sus retribuciones mensuales y será reintegrable, como máximo, en la parte proporcional que corresponda a los

meses que comprenda el periodo de servicios previsto o una mayor, a su elección y en su caso la liquidación antes del cese, el art. 31 y el 33.

• Capítulo VI; Capítulo VII; Capítulo VIII solo los artículos relativos a formación.

Disposición Adicional Cuarta

El complemento de destino mínimo del subgrupo C1 será el nivel 18.

Disposición Adicional Quinta

El excelentísimo Ayuntamiento de Mijas respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A tal fin, durante la vigencia del presente convenio, se elaborará y aplicará un Plan de Igualdad, cuya concreción y líneas de actuación se acordarán por la Corporación y los representantes de los trabajadores.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

Los empleados que por su edad u otras razones tengan disminuida su capacidad para trabajos de especial esfuerzo o penosidad que les impida el desempeño de su puesto de trabajo y así lo soliciten, pero que conserven aptitud para la realización de cualquier otro dentro del ámbito municipal, podrán ser adscritos/as a estos últimos como segunda actividad. Se prestará especial atención al colectivo de limpiadoras.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se creará una Mesa Técnica encargada de la realización de un estudio sobre los colectivos que pudieran estar afectados por esta disposición, así como de la definición de qué puestos y número pueden ser ocupados por ellos.

Disposición Transitoria Segunda

En el presente convenio colectivo se equiparan las parejas de hecho a las de derecho, al igual que sus descendientes, en lo referente a todos los derechos, prestaciones y garantías indistintamente del sexo, y siendo único requisito la inscripción en el registro de Parejas de Hecho del municipio u otros registros públicos con idéntico efecto jurídico.

Disposición Transitoria Tercera

Todos los días de descanso que se disfruten por compensación de festivos, horas extraordinarias o puentes, y/o aquellos que se disfruten en vez de una percepción económica, tendrán a los efectos de cómputo de jornada el carácter de trabajado.

La compensación no producirá efectos negativos en la paga de productividad.

Disposición Transitoria Cuarta

No obstante, y sin perjuicio del efecto retroactivo del presente convenio colectivo contemplado en el artículo 3.º, aquellos/as empleados/as que a la fecha de aprobación de este hubiesen disfrutado alguna prestación, permiso o derecho de tracto único que fuese mas beneficioso que los contenidos en el vigente, no vendrán obligados a devolver o compensar lo recibido o disfrutado. Se mantendrán los derechos devengados y no disfrutados en relación con la Acción Social 2012.

Disposición Transitoria Quinta

En caso de modificación del Estatuto Básico del Empleado público que de lugar a la posibilidad de volver a negociar en cada ámbito del Sector Público los permisos, vacaciones y licencias, se procederá conforme al siguiente régimen.

En el caso indicado y dentro de los límites legales correspondientes, los permisos, vacaciones y licencias contenidos en los artículos 12 y 13 del Convenio Colectivo 2008-2011 (dejados sin efecto por el Real Decreto Ley 20/2012), volverán, de forma automática, a ser aplicables directamente. De producirse dicho hecho el Ayuntamiento de Mijas podrá proceder, de forma inmediata, y sin necesidad de esperar que transcurran los plazos señalados en el artículo 3.º, a la denuncia del Convenio Colectivo.

Los permisos, licencias y vacaciones indicados se protocolizarán en addenda independiente al texto del convenio.

Disposición Final

El presente convenio colectivo entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el excelentísimo Ayuntamiento Pleno, con efectos de 1 de enero del presente año, salvo que en artículo concreto se venga a disponer lo contrario, o en aquellos permisos cuyos hechos determinantes se hayan producido con anterioridad a la fecha de aprobación del convenio colectivo por el excelentísimo Ayuntamiento Pleno y cuyo disfrute se haya terminado, caso en el cual se estará a lo dispuesto en la normativa que hubiese estado en vigor en la fecha del hecho causante.

Y quedan derogados todos los decretos o acuerdos corporativos aprobados con anterioridad, que contradigan el presente convenio colectivo.