B E N A L M Á D E N A

Concejalía de Sanidad y Medio Ambiente

A n u n c i o

Expediente: 000437/2013-MAS-SD.

Habiéndose intentado notificación de Decreto de la Alcaldesa-Presidenta, de fecha 10 de octubre de 2013, a doña Christine Michelle Lidia Beauquet, y no pudiendo notificarse el mismo, y según lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se anuncie dicha notificación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

Dicho expediente se encuentra en la Delegación Municipal de Sanidad, en el Ayuntamiento de Benalmádena, avenida Juan Luis Peralta, sin número, de Benalmádena-Pueblo, en horario de 10:00 a 14:00 horas, a disposición de doña Christine Michelle Lidia Beauquet, de lunes a viernes.

Benalmádena, 13 de noviembre de 2013.

La Alcaldesa-Presidenta, Paloma García Gálvez.

1 5 7 0 1 /1 3

CANILLAS DE ACEITUNO

A n u n c i o

Por acuerdo de Pleno en sesión extraordinaria de fecha de 22 de noviembre de 2013, se aprueba por unanimidad el acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Canillas de Aceituno, que se trascribe a continuación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público, ley 7/2007, de 12 de abril:

ACUERDO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE CANILLAS DE ACEITUNO

C A P Í T U L O I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal de aplicación*

Se regirá por el presente convenio colectivo de los trabajadores que preste sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de Canillas de Aceituno, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas funcionarios de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal, a excepción de aquellas cuya actividad consista en el ejercicio de actividades económicas conforme al artículo 97 del RDL 781/86, no siendo de aplicación a personal eventual o cargos de confianza y personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito temporal de aplicación*

El presente convenio, a pesar de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la provincia de Málaga, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2014, tras su negociación y posterior aprobación por el Pleno de la Corporación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2015, debiendo ser denunciado, al menos, con tres mese de antelación a la finalización de su vigencia, sin perjuicio de que se entenderá prorrogado tácitamente por periodo de años sucesivos en caso de no ser denunciado.

Artículo 3. *Comisión de vigilancia e interpretación*

3.1. Composición y constitución

Será paritaria y estará integrada por un representante por cada uno de los sindicatos firmantes e igual número por parte de la corporación. Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del Acuerdo.

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

3.2. Funciones

Son las siguientes:

a) Interpretación del acuerdo.
b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes.
e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este Acuerdo.
f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
g) Las que le atribuya el Acuerdo y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
h) Actualización que sea necesaria del articulado del Acuerdo.
i) En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente acuerdo.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Acuerdo y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

3.3. Reuniones

Se celebrarán cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes. En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograse un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

El orden del día estará confeccionado con diez días de antelación a la celebración de la Comisión, siendo obligatorio por ambas partes comunicar por escrito junto a la solicitud de convocatoria, relación de temas a tratar, acompañando a estaun anexo explicativo de cada uno de ellos.

La solución o negativa del tema tratado, deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen éstos por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los 15 días siguientes, para tratar nuevamente este asunto.

Artículo 4. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Las partes firmantes del presente acuerdo se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

C A P Í T U L O II

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 5. *Calendario laboral*

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Canillas de Aceituno. Se

considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia, (22 de mayo), excepto para la policía local que será el de los Santos Arcángeles (29 de septiembre). Así mismo, los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de inhábiles y retribuidos, si bien en ambos días estará abierto el registro de documentación a efectos de cómputo de plazos, concediéndose a la persona que atienda el mismo dos días de vacaciones a compensar en lo sucesivo.

El personal incluido en el presente convenio disfrutará de tres días libres en Semana Santa y del correspondiente turno en Navidad. En estos casos, el disfrute se llevará a cabo de manera que se harán los turnos necesarios que garanticen el cumplimiento de los servicios. En este sentido, respecto los turnos de Navidad, se establecerán dos, de forma que unos disfrutaran la semana de noche buena y el otro turno la de noche vieja.

El disfrute de los puentes se hará de forma que no se produzca merma en los servicios por ello, el funcionario que no disfrutare los días correspondientes al citado puente, lo hará posteriormente por la misma cantidad de días.

Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

No obstante, se estará, en cuanto a todo lo regulado en este artículo, referente a puentes y turnos de permisos, a la regulación estatal y autonómica vigente en cada momento.

Artículo 6. *Jornada laboral*

6.1. Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil setecientas cuarenta y siete horas anuales. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal municipal adaptará su jornada ordinaria de trabajo a las necesidades del servicio, mediante resolución de Alcaldía, dando audiencia a los representantes del personal.

Cuando el ayuntamiento desarrolle programas concretos para los que rija una normativa o convenio distinto, el personal municipal adscrito a las mismas vendrá obligado a adaptar su jornada laboral.

6.2. Jornada reducida

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en 1/2 o 1/4 el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.
- En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un periodo mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

6.3. Turno de noche

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22:00 y las 8:00 horas. Se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo están retribuidos en el complemento específico. Tan solo los servicios extraordinarios en horario nocturno tendrán carácter especial en su retribución. En aquellos puestos donde se acredite, a partir de una edad, una deficiencia física o psíquica que repercuta en el desempeño de las funciones inherentes al mismo, se estudiará la solicitud formulada por el trabajador afectado.

6.4. Horario flexible

En aquellas unidades donde sea posible, el trabajador podrá solicitar el horario flexible con la posibilidad de recuperación de horas, con las características siguientes:

- La aplicación en cada unidad se atendrá a la autorización de la jefatura de la misma, conforme a su correspondiente plan de trabajo y previa comunicación a la representación sindical.
- El tiempo mínimo computable para la recuperación será de dos horas, salvo en continuación de jornada que podrá ser como mínimo de una hora.
- La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes, y si fuese necesario estas horas podrán ser recuperadas previo acuerdo de la jefatura del servicio y el interesado. Si quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente. Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.

6.5. Descanso intermedio

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

6.6. Descanso semanal

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sea negociado con los trabajadores afectados.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico.

6.7. Turnos

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, se expondrán a tal fin los mismos en el Tablón de Anuncios del Centro con una antelación mínima de quince días. El personal afectado por turnos de trabajo se diferencia entre aquellos en los que el servicio necesite estar cubierto las 24 horas del día, y aquellos en los que, salvo situaciones puntuales solo sea necesario cubrir parte de las 24 horas del día, debiendo esta característica del puesto ser retribuida en el complemento específico. La adscripción de los trabajadores a los turnos será rotatoria y obligatoria, salvo acuerdo entre las partes y comunicación al superior jerárquico. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora con una semana de antelación, salvo en casos imprevistos, y deberá contar con su conformidad.

En aquellos puestos que precisen de horarios específicos los cuadrantes y calendarios referentes a la jornada laboral se harán con una antelación mínima de un mes y serán consensuados entre los trabajadores afectados.

6.8. Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Artículo 7. *Vacaciones*

7.1. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales serán de 1 mes natural o 22 días hábiles por año completo de servicios o de forma proporcional al tiempo efectivo de servicios, no considerándose hábiles los sábados y se disfrutarán en aquellos periodos que se acuerden en función de las necesidades del servicio y de las preferencias de los trabajadores, debiendo disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años, que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad. No obstante se estará a la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 31 de mayo. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal. Para procurar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores/as, se garantiza siempre que se solicite, el disfrute de al menos una quincena u once días hábiles en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Acuerdo, previa aprobación del órgano competente.

Si llegar el periodo vacacional y algún trabajador se encuentra de baja laboral, quedará suspendido en tanto en cuanto el trabajador obtenga el alta médica. Así mismo, en el caso de baja por maternidad, cuando coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad.

7.2. Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

No obstante, todo lo dispuesto estará sujeto a la legislación vigente en cada momento, procediéndose a la restitución de estos derechos sin necesidad de negociación previa.

Artículo 8. *Permisos y licencias retribuidas*

8.1. Permiso de paternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija del trabajador, se concederá un permiso de quince días a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción.

8.2. En el caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador, y siete días cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro cuando sea en distinta localidad.

No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.3. En el caso de fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, siete días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador, y ocho días cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro cuando sea en distinta localidad.

No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.4. Traslado de domicilio sin cambio de residencia

Dos días, ampliable a tres si se realiza entre dos provincias. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles, en este caso sería de 3 días. No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.5. Exámenes finales

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará a la Unidad de Personal.

8.6. Lactancia de hijo menor de 12 meses

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán 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, las trabajadoras podrán 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 partos múltiples.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Concejal de Personal con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8.7. Fecundación asistida

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento. No obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación que le sea d aplicación.

8.8. Maternidad o adopción

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas interrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 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 del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parteo 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 interrumpida 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 parto prematuro y aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a 1 año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, 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 con periodos interrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.

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

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

8.9. El trabajador que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 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 1 mes.

8.10. Asuntos particulares

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud anticipada al Concejal de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos tendrá que ser argumentada por el responsable, y notificada al solicitante en un plazo máximo de dos días desde su petición.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año, en razón de 6 días por cada 365 días de contrato.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con dos días de antelación, salvo emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con siete días de antelación.

Este permiso podrá disfrutarse preferentemente durante el mes de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su petición y denegación. De forma excepcional y atendiendo a las necesidades del servicio, no se hubieran podido disfrutar en el periodo establecido para ello, se podrá hacer uso del permiso en los seis primeros meses del año siguiente.

No obstante, en este punto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.11. Permisos sindicales

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con la legislación vigente y el presente Acuerdo.

8.12. Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo. De dos días si es fuera de la provincia, aunque se estará a la legislación que le sea de aplicación en cada momento.

8.13. Se concederán 20 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, aunque estará sujeto a lo que establezca la legislación que le sea de aplicación en cada momento.

8.14. Deber inexcusable de carácter público

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta al Concejal de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

8.15. Por razones personales

Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer grado, segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

No obstante, se aplicará la regulación que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 9. *Licencias no retribuidas*

Por asuntos propios, en puestos consolidados o recogidos en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, se concederán, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 12 meses, a razón de 2 meses por cada año trabajado en el Ayuntamiento, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, que en ningún caso podrá enlazarse con las vacaciones anuales.

Este beneficio podrá disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de tres años al menos, y no haya disfrutado este permiso durante un periodo de tres años.

Artículo 10. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

a) En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán ausencias al puesto de trabajo injustificadas en caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable o se archivase el expediente sin sanción alguna, reintegrándose a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes, tendrá derecho al cobro de las retribuciones básicas, sin perjuicio al derecho de las retribuciones íntegras de ese periodo en caso de ser absuelto. Ante la detención con culpabilidad de cualquier empleado, antes de iniciar expediente recibirá informe preceptivo de los delegados sindicales.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido por cualquier causa, el derecho a la licencia no retribuida durante el periodo de privación de libertad, siempre que no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario y sin perjuicio de las limitaciones legamente establecidas para las excedencias voluntarias.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de partidos políticos y secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

b) En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

Artículo 11. *Excedencias*

Se concederán de acuerdo a lo preceptuado en el Título VI, situaciones administrativas, del EBEP. Así:

11.1. Excedencia voluntaria

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto "d" del presente artículo. Siendo la reincorporación inmediata al cese de sus funciones como cargo público.
b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince. (R. D. 365/1995) La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

En el caso de la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular se modifica la situación actual ampliando el reingreso del funcionario al servicio activo sin límite hasta la jubilación en adaptación de la legislación vigente.

c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

d) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

11.2. *Excedencia forzosa*

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal funcionario.

CAPÍTULO III

Acceso, promoción y formación

Artículo 12. *Personal funcionario de nuevo ingreso*

a) La selección de personal funcionario de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, (Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; R. D. 364/95, de 10 de marzo y el Estatuto Básico del Empleado Público) y por las normas establecidas en el presente Acuerdo Colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto.

c) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección; dicha convocatoria habrá de ser negociada con las organizaciones sindicales representativas en la mesa de negociación correspondiente.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

d) Formarán parte de los órganos de selección un vocal, con voz y voto, elegidos por el órgano de representación sindical observándose, en todo caso, el principio de especialización. Actuará como Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

e) Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición, la oposición o la fase de oposición constará, como máximo, de tres ejercicios obligatorios, eliminatorios o no según se determine en las bases de la convocatoria, a los que podrán añadirse los voluntarios que se estimen convenientes Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

f) En el concurso-oposición, la fase de concurso se valorará con un máximo de un 40% y la fase de oposición con un 60%.

Artículo 13. *Promoción interna*

13.1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras de grupo superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con las secciones sindicales.

13.2. Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

13.3. En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones municipales durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser informada a la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

13.4. El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

No obstante, se respetará lo establecido en el artículo 18 del EBEP.

Artículo 14. *Funciones de categoría superior*

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de las Secciones Sindicales y del Órgano correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 15. *Bolsa de trabajo e interinidad*

a) Para las contrataciones laborales y nombramiento de interinidad, de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la Comisión de Vigilancia del Convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma y se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

1. Las partes se comprometen a iniciar el establecimiento de dicha bolsa en el siguiente mes de aprobación del presente convenio.
2. Haber presentado titulación o requerimientos de las funciones inherentes al puesto de trabajo demandado en la bolsa de trabajo.
3. Estas bolsas de trabajo se renovarán automáticamente cada dos años.
4. Cada bolsa de trabajo se hará pública inmediatamente.
5. Excepcionalmente, por inexistencia de la bolsa anterior y para tareas eventuales y extraordinarias, el Ayuntamiento formará una bolsa de trabajo, previa difusión pública, teniendo que convocarse utilizando el sistema selectivo de oposición, concurso o concurso-oposición. Los ejercicios de que conste esta se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.
6. Se respetarán los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.
7. Las Bases que rijan estas convocatorias serán acordadas con los sindicatos.
8. Una vez finalizados los contratos temporales, que en su caso suscriban los integrantes de la bolsa, éstos pasarán a ocupar el último lugar de la misma, salvo que la duración del contrato o de los distintos contratos efectuados no supere los 6 meses. En este supuesto el aspirante se mantendrá en el primer lugar de la bolsa. Esto se llevará a cabo en aquellas convocatorias que se publiquen a partir de la firma de este Convenio. Si algún aspirante incluido en la bolsa rechaza la contratación que pudiere corresponderle será excluido de la misma, salvo que alegue y acredite una causa justificada (tener otro contrato de trabajo) en cuyo caso pasará a ocupar el último lugar de la bolsa. En el caso de que alegue incapacidad temporal, se mantendrá en el mismo lugar de la bolsa. Aquel que figure inscrito como demandante de empleo en diferentes puestos de la bolsa de trabajo municipal y resulte contratado en una de ellas según lo especificado anteriormente, será relegado al último lugar en el listado de demandantes para el resto de los puestos.

b) En aquellos supuestos en que se lleven a cabo contrataciones temporales de trabajadores en servicios o departamentos que se financien con cargo a subvenciones periódicas o programas específicos, concedidos o diseñados por otra Administración Pública, se garantizará la estabilidad laboral del trabajador hasta la finalización de la obra o servicio que dio origen a su relación laboral, llevándose a cabo, en su caso, las prórrogas necesarias del contrato.

Artículo 16. *Formación*

16.1. Plan de formación

Se establecerán los medios adecuados para fomentar la formación de los trabajadores mediante la colaboración con otras instituciones públicas. La asistencia a estos cursos de formación, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en su jornada de trabajo en un tercio de la duración del curso si se realizasen fuera del horario de trabajo.

16.2. Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE o relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo, lo comunicarán al Concejal de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPÍTULO IV

Derechos y mejoras sociales

Artículo 17. *Derechos y mejoras sociales*

Este artículo será de aplicación al que haya superado 1 año de contrato (o cuyo contrato tenga una duración superior a un año). Igualmente, será de aplicación al personal municipal jubilados y a los viudos/as de trabajadores municipales, siempre que en ambos casos tengan hijos/as en edad escolar o disminuida que no perciban renta alguna.

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD O ADOPCIÓN HASTA 14 AÑOS	120 €
NUPCIALIDAD	120 €
GUARDERÍA Y PREESCOLAR, POR HIJO Y CURSO ESCOLAR	150 €
PRIMARIA, POR HIJO Y CURSO ESCOLAR	150 €
E.S.O.-BACHILLER-C.O.U.-F.P., POR HIJO Y CURSO ESCOLAR	150 €
HIJO DISMINUIDO, POR HIJO Y MES, SALVO QUE PERCIBA RENTAS SUPERIORES AL SMI	120 €

Estudios superiores: se abonará una cuantía anual por un importe máximo de 300 €, que corresponderá al 75% del precio de la matrícula de las asignaturas o curso completo en las que se inscriba el trabajador e hijos, siendo necesario para cobrar esta ayuda el acreditar documentalmente el haber superado dichas asignaturas o curso completo.

Títulos impartidos por la universidad (Master, de expertos, Especialistas, Cursos de Tercer Ciclo): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada que formulen los trabajadores y que guarden relación con el desempeño del puesto de trabajo, y resulten necesarias para el mismo, estimándose en 500 € el importe máximo de la ayuda, establecida en el 50% del coste anual de matrícula, y con los mismos requisitos de aprovechamiento que en el caso anterior.

Estas ayudas para la enseñanza se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora y descendientes en primer grado.

Para solicitar esta ayuda, junto con la solicitud se deberá aportar:

Copia del DNI

Copia del libro de familia

Copia certificada de minusvalía, en su caso

Declaración del IRPF del ejercicio inmediatamente anterior, en su caso.

No obstante, estas medidas quedan en suspenso hasta que se proceda a su dotación presupuestaria, caso en el que se reactivarán estos derechos sin necesidad e nueva negociación.

Artículo 18. *Anticipos reintegrables*

El Ayuntamiento podrá adelantar al trabajador que así lo solicite, como máximo, la cantidad 2000 €, debiendo ser devuelto dicho anticipo por el trabajador en un plazo máximo de 12 meses.

Artículo 19. *Seguro de accidente laboral*

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 € por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

Artículo 20. *Seguro de responsabilidad civil*

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los sindicatos.

Artículo 21. *Asistencia jurídica*

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todo su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

Artículo 22. *Premio de jubilación o invalidez permanente*

El trabajador que por edad cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 200 € netos, por año de servicio realizado.

Artículo 23. *Premio a la permanencia*

El Ayuntamiento premiará con 600 € al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 20 años y con 900 € cuando cumpla los 30 años de antigüedad, respectivamente en el Ayuntamiento de Canillas de Aceituno.

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, este será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente. Asimismo, si finalizara su relación laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

Artículo 24. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de exigir a la Seguridad Social la compensación que recoge la normativa vigente en este sentido.

No obstante, se aplicará en todo momento lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 25. *Seguridad e higiene en el trabajo*

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

1. En relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número de 2 Delegados de Prevención, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación que cada Sindicato ostente en el conjunto de Órganos de representación del Excmo. Ayuntamiento de Canillas de Aceituno, pudiendo no coincidir con cargo electo de ORU´S, garantizándose como mínimo un delegado por Sindicato. Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

El Ayuntamiento dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

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

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3. La Corporación deberá:

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

   El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

   Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

   Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

   Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.
Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.
c) Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.
En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.
Asimismo será acordada, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.
Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

Artículo 26. *Reconocimiento médico. Vigilancia de la salud*

1. Se efectuará al ingreso y anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3. El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4. La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo, así como que se realice dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. *Adecuación de puesto de trabajo*

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Acuerdo, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPÍTULO VI

Derechos y garantías sindicales

Artículo 28. *Delegado de Personal*

El Delegado de Personal es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados. Para el ejercicio de sus funciones tendrá un crédito horario sindical de quince horas al mes, no siendo computables aquellas horas utilizadas cuando son convocados por la Corporación.

Artículo 29. *Órgano colegiado de representación*

Atendiéndonos al artículo 40 de la Ley 9/87, de 12 de mayo, se procede a constituir un órgano colegiado de representación compuesto por distintos miembros de las organizaciones sindicales representadas en este Ayuntamiento.

La representación en dicho órgano será porcentual al número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales válidamente celebradas con un mínimo de 1 representante por sección sindical.

Dichos representantes serán nombrados por sus respectivas organizaciones sindicales, pudiendo ser sustituidos a juicio de las mismas.

Artículo 30. *Competencias sindicales*

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras. El Delegado de Personal tendrá las siguientes garantías:

a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Delegado de Personal.
c) Disponer la sección sindical de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, cuyo reparto será consensuada entre sus miembros, así como de tiempo extraordinario para la resolución de problemas puntuales que pudieran surgir. Siempre con conocimiento y autorización de los responsables de área.
d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad Sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.
e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los cuatro representantes de los trabajadores que sean elegidos entre ellos, remitiéndoles el correspondiente Orden del Día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.
f) La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales del Ayuntamiento teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales.
g) Se permitirá en todos los centros de trabajo la colocación de anuncios sindicales en los tablones de anuncios correspondientes.
h) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

Artículo 31. *Obligaciones sindicales*

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

– Respetar lo pactado con la Corporación.
– Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
– Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
– Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 32. *Asambleas*

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de

los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este Acuerdo o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Órgano Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Alcalde autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

– Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
– Señalarse la hora y lugar de la celebración.
– Remitirse el orden del día.
– Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

Artículo 33. *Secciones sindicales*

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas. Estas secciones sindicales serán representadas por un delegado sindical con los mismos derechos y deberes que los Delegados de Personal. Son funciones de las Secciones Sindicales y sus representantes:

a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos que afectan a los miembros de ORU.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las Secciones Sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

El Ayuntamiento habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. La cuantía del importe será remitido a la Sección Sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados.

Las Secciones Sindicales podrán convocar reuniones de los trabajadores dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y el Ayuntamiento facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

CAPÍTULO VI

Régimen Disciplinario Interior

Artículo 34. *Faltas*

Las faltas cometidas por los empleados en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves o muy graves.

SON FALTAS LEVES:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
b) La incorrección con el público, superiores y compañeros o subordinados.
c) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.
d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado, siempre que no sean calificados como grave o muy grave.

SON FALTAS GRAVES:

a) La falta de desobediencia debida a superiores y autoridades.
b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o los administrados.
d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de los subordinados. pañeros o subordinados.
e) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
f) La intervención en procedimientos administrativos cuando se den causas de abstención legalmente señaladas.
g) La grave desconsideración con los superiores,
h) La adopción de acuerdos o emisión de informes manifiestamente ilegales cuando estos causen perjuicios a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
i) La falta de rendimiento cuando afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
j) El no guardar el debido sigilo respecto a asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en provecho propio.
k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido sancionadas leves.
n) La grave perturbación del servicio.
o) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la administración
p) La falta grave de consideración a los administrados.
q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

SON FALTAS MUY GRAVES:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
b) Toda actuación que suponga discriminación por motivo de la raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición personal o social.
c) El abandono del servicio.
d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de tareas encomendadas.
g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
h) El incumplimiento de normas de incompatibilidades.
i) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
j) La realización de actos encaminados a cortar el libre ejercicio del derecho a huelga.
k) La participación en huelgas a los que la tengan prohibida expresamente por ley.
l) El incumplimiento de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas grave en un periodo de un año.

Artículo 35. *Acoso sexual. Mobbing*

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, en la que se ejerza violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, creando un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 36. *Sanciones*

36.1. El régimen disciplinario del personal funcionario será el de la legislación laboral procedente, aunque el procedimiento a seguir será el establecido por el R. D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado).

36.2. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

36.3. En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

36.4. Por razón de las faltas descritas podrán interponerse:

a) FALTA LEVE: apercibimiento y, en su caso, deducción proporcional de retribuciones.
b) FALTA GRAVE: deducción proporcional de retribuciones o suspensión de funciones de hasta tres años.
c) FALTA MUY GRAVE: suspensión de funciones de tres años y un día hasta seis años o separación del servicio.

Artículo 37. *Prescripción de infracciones y sanciones*

1. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos y las leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiese cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante más de un mes por causa no imputable al empleado sujeto al procedimiento.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos, y las leves al año. El plazo de prescripción volverá a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma, si se hubiese comenzado.

Artículo 38. *Cancelación de faltas y sanciones*

1. El empleado podrá obtener la cancelación de la sanción impuesta siempre que hubiera observado buena conducta y trascurrido seis años en el caso de las muy graves, dos en las graves y seis meses en las leves.

2. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el empleado vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación duplicarán su duración.

3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito de solicitud formulado por el empleado sancionado.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 39. *Retribuciones*

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal funcionario, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

a) Básicas.
b) Complementarias.

Serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 40. *Retribuciones básicas*

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

a) Sueldo.
b) Trienios.
c) Pagas extraordinarias.
a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos de titulación, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el artículo 76 de la Ley 7/2007.

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

GRUPO A1 y A2, GRUPO B, GRUPO C1 y C2, GRUPO E
b) Concepto de antigüedad consistente en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación al que equivale la categoría del trabajador, que se determine anualmente por le Ley de presupuestos General del Estado. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento necesitará de previa solicitud por parte del trabajador.
c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad del 100% del sueldo base y complementos.

Artículo 41. *Retribuciones complementarias*

La estructura de las retribuciones complementarias será:

a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.
b) El complemento especifico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales.
d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, y aunque, en general, no está permitida la realización de horas extraordinarias no estructurales, salvo por causa o motivo justificado y siempre que el trabajador haya completado su jornada básica semanal, serán compensadas con descanso de 2 horas por cada una realizada.

Artículo 42. *Retribuciones diferidas*

Según artículo 29 del estatuto básico del Empleado Público.

Artículo 43. *Revisión salarial*

Con efectos 1 de enero de cada año se actualizarán las retribuciones según lo dispuesto por la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 44. *Indemnizaciones*

44.1. Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las cantidades recogidas legalmente.

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

44.2. En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad establecida en la legislación vigente en cada momento. Del mismo modo, cuando durante el desplazamiento el trabajador deba utilizar el servicio de aparcamiento de pago, se le abonará el importe de dicho aparcamiento previa entrega del ticket correspondiente.

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente en concepto de desplazamiento al trabajador cuyo vehículo privado sea el utilizado para el viaje.

44.3. Tanto en los casos recogidos en el apartado 49.1. como en el 49.2., la retribución al trabajador a cargo del Ayuntamiento no excederá más de 1 mes contado a partir de la presentación del justificante oportuno o, en su defecto, una vez sean aprobados en la siguiente Junta de Gobierno Local que se celebre con posterioridad a dicha presentación.

44.4. La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

44.5. Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, en coincidencia con jornada de descanso, le será concedido un día de descanso, además de las indemnizaciones reguladas en la legislación vigente.

Artículo 45. *Gratificaciones por servicios extraordinarios*

Los excesos de jornada con carácter periódico quedan totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio por causas justificadas, y siempre que el trabajador haya compensado su jornada básica semanal, conforme a lo establecido en el Estatuto básico del empleado público., con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el Concejal correspondiente, y no superando en ningún caso el máximo de 90 horas por cada trabajador afectado.

El trabajador podrá optar por acordar la sustitución del pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos, siendo disfrutadas de lunes a viernes, sin incluir festivos. Se realizará una liquidación de estos servicios extraordinarios mensualmente.

Los servicios extraordinarios realizados entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada e igual valor doble en caso de abonárselas.

El valor de la hora será el resultante de dividir las retribuciones brutas anuales (suma de salario base, complemento de destino y complemento especifico) por 365. Para su cálculo se multiplicará por 1,50 o 2,00, según sean horas extras de 8:00 a 22:00 o de 22:00 a 8:00 horas, y dividirlo por 7.

Cada año, vistos los servicios extraordinarios realizados 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 título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de servicios extraordinarios realizados por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de servicios extraordinarios a los términos estrictos legales de carácter estructural.

No obstante, lo aquí establecido se adaptará en todo momento a la legislación vigente, estatal y autonómica.

Artículo 46. *Garantías de empleo*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis mese dentro del periodo de un año, y ocho mese dentro del periodo de dos años, puede reclamar ante la Corporación la clasificación profesional adecuada a la que optará mediante el correspondiente proceso selectivo de promoción interna.

Cuando por motivo de sustitución de bajas médicas o vacaciones se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realiza. El trabajador tiene derecho a percibir la retribución superior correspondiente a las funciones efectivamente realizadas durante el tiempo que desempeñe dichas funciones, no así los complementos vinculados al puesto de trabajo que venía ocupando, es decir, se mantiene el salario base y los complementos personales disfrutados hasta el momento, no así los complementos vinculados al trabajo realizado, que serán los correspondientes al puesto de trabajo ocupado.

En ningún caso se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de inferior categoría profesional a la que tenga reconocida.

CAPÍTULO IX

Categoría profesional

Artículo 47. *Categorías profesionales*

Las categorías profesionales de las personas trabajadoras del Ayuntamiento se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Grupo A. Estar en posesión del titulo universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

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

Grupo B. Título de técnico superior.

Grupo C1. Título de Bachiller o técnico, (FP2, Acceso a la Universidad o equivalente).

Grupo C2. Título de Graduado en educación secundaria obligatoria, (graduado Escolar, FP1 o equivalente).

CAPÍTULO X

Promoción profesional y promoción interna

Artículo 48. *Carrera administrativa y promoción profesional*

Se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, del Reglamento General de ingreso del personal, y lo dispuesto en el EBEP.

Disposición adicional primera

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de

aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente acuerdo.

Disposición adicional segunda

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

Disposición adicional tercera

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente Acuerdo, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

Disposición adicional cuarta

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

Disposición adicional quinta

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

Disposición adicional sexta

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social.

Disposición adicional séptima

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

Disposición adicional octava

A los trabajadores afectados por este Acuerdo les será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Disposición transitoria primera

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo, en lo no previsto en las leyes vigentes.

Durante la vigencia del presente convenio se elaborará la Relación de puestos de trabajo y la valoración de puestos de trabajo, otorgando a las partes un plazo de seis mese desde la aprobación del presente convenio.

En la VPT se fijarán las cuantías de los conceptos retributivos de acuerdo con la ley de presupuestos generales del Estado.

Disposición final

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

ANEXO I

GUARDIAS. Los trabajadores que tengan disponibilidad, que consiste en estar localizables y que será por semanas completas, alternativas, desde la terminación de la jornada del lunes hasta el inicio de la jornada del siguiente lunes, cobrarán por ese servicio una cantidad de 100 euros por cada semana de este servicio. Incluido en este apartado los servicios que tengan que realizar durante esa semana.

TURNICIDAD. El complemento específico se incrementará en 60 €/mes, en concepto de turnicidad.

El Alcalde, Vicente Campos González.

15770/13

Extracto de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Exacción de Tasas por la Prestación de Servicio del *Boletín Oficial de la Provincia*, artículo 6.1, publicada en el *BOP* con fecha 27 de diciembre de 2005

TASA GENERAL DE INSERCIÓN DE EDICTOS

ORDINARIO	URGENTE
0,29 euros/palabra	0,58 euros/palabra

OFICINAS

Avda. de los Guindos, 48 (Centro Cívico) - 29004 Málaga

Horario: de 9:00 a 13:30

Teléfonos: 952 06 92 79/80/81/82/83 - Fax: 952 60 38 44

Se publica todos los días, excepto sábados, domingos y festivos en el municipio de Málaga

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA