

c) Publicar la referida aprobación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en un periódico de la provincia con difusión corriente en la localidad.

d) Notificar a todos los interesados el presente acuerdo, con señalamiento del régimen recursos."

Segundo: Este Ayuntamiento mediante escrito de fecha 11 de noviembre de 2014 requirió a la Junta de Compensación del Sector IND-01 del PGOU de Alhendín para que procediera a corregir la Modificación del proyecto de reparcelación del Sector IND-01 según lo señalado en el informe emitido por el Arquitecto Técnico Municipal de fecha 11 de julio de 2014.

Tercero: Con fecha 12 de diciembre de 2014 y número de registro e entrada 5.302 se presentó en este Ayuntamiento certificado de D. Manuel Rodríguez-Sañudo Pérez, Secretario suplente de la Junta de Compensación del Sector IND-01 del PGOU de Alhendín por el que se aprueba el modificado del proyecto de reparcelación conforme a lo señalado en el apartado segundo anterior. (Folios 391 a 396)

Cuarto: Con fecha 18 de diciembre de 2014 este Ayuntamiento ha dado audiencia por plazo de quince días, sin necesidad de nueva información pública a D. Manuel Rodríguez Ramírez, como propietario de terrenos afectados por las modificaciones acordadas tras el período de información pública.

Quinto: Con fecha 19 de diciembre de 2014 y número de registro de entrada 5,432 D. Manuel Rodríguez Ramírez presentó escrito en este Ayuntamiento solicitando que se le "tenga por requerido para el plazo de alegaciones y por cumplimentado el mismo a todos los efectos manifestando mi conformidad con el proyecto de modificación y el acuerdo adoptado y solicitando se continúe con la tramitación del procedimiento en todos sus extremos."

Sexto: Visto el art. 101,1,c de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Séptimo: Visto el artículo 21,1,j) de la Ley 7/1985 de 2 de abril reguladora de las Bases y del Régimen Local que atribuye al Alcalde la aprobación de los instrumentos de gestión urbanística.

Octavo: Visto el Decreto de la Alcaldía número 89 de fecha 21 de junio de 2011 por el que se efectúa delegación de competencias en la Junta de Gobierno Local.

Noveno: Vistos los informes técnicos emitidos por el Arquitecto Técnico Municipal con fechas 9 de febrero de 2011, 26 de junio de 2014 y 11 de julio de 2014.

Décimo: Visto el informe jurídico emitido por el Técnico de Urbanismo de este Ayuntamiento con fecha 6 de octubre de 2014.

A la Junta de Gobierno Local se formula la siguiente:

#### APARTADO SEGUNDO. PROPUESTA DE ACUERDO:

Primero: Aprobar la Modificación del Proyecto de Reparcelación del Sector IND-01 del PGOU de Alhendín. (Folios 1 a 187 y 391 a 396 del expediente administrativo.)

Segundo: Publicar la referida aprobación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en un periódico de la provincia con difusión corriente en la localidad.

Tercero: Notificar a todos los interesados el presente acuerdo, con señalamiento del régimen de recursos.

Cuarto: Remitir el presente acuerdo a la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo a los efectos oportunos.

Quinto: Una vez sea firme en vía administrativa el presente acuerdo, notificarlo a todos los interesados y proceder a expedir documento con las solemnidades, requisitos y contenidos establecidos en el artículo 113 RGU' a fin de que dicho documento, una vez protocolizado notarialmente, pueda ser inscrito en el Registro de la Propiedad.

Alhendín, 12 de enero de 2015.-El Alcalde, fdo.: Francisco Pedro Rodríguez Guerrero".

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el Ayuntamiento en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo que corresponde en el plazo de dos meses contados sin perjuicio de cualquier de cualquier otro que estime pertinente. En el caso de que se interponga recurso de reposición contra el presente acuerdo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta tanto se resuelva aquel.

Todo ello sin perjuicio de que pueda Vd. ejercitar en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Alhendín, 27 de febrero de 2015.-El Alcalde, fdo.: Francisco Pedro Rodríguez Guerrero.

NUMERO 2.126

### AYUNTAMIENTO DE ALMUÑECAR (Granada)

#### *Convenio Colectivo Personal Laboral Ayuntamiento Almuñécar*

#### EDICTO

Por el Ayuntamiento pleno en sesión extraordinaria de 24.02.2015, se adopto acuerdo de aprobación del Convenio Colectivo del Personal Laboral, Siguiente.

10º CONVENIO PERSONAL LABORAL. Se da cuenta de Dictamen de la Comisión Informativa de Interior de fecha 19.02.2014, referente al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almuñécar, que consta de 9 Capítulos, 49 Artículos, dos disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

"CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMUÑECAR.

#### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º Ambito de aplicación. Ambito personal, funcional y territorial.

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Almuñécar para el personal laboral.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores laborales que prestan ó presten servicios retribuidos por cuenta ajena y pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento de Almuñécar, así como, a sus Organismos Autónomos.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. El personal contratado de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.

2. Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con el Ayuntamiento de Almuñécar se derive de la aceptación de minuta ó presupuesto y no tengan carácter de relación laboral, según lo dispuesto en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras ó servicios con el Ayuntamiento de Almuñécar u Organismos Autónomos dependientes de éste de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros, locales o dependencias del Ayuntamiento de Almuñécar.

4. El personal contratado para programas de fomento de empleo o de inserción laboral.

5. El personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

6. El personal y los alumnos de las Escuelas Taller o Casas de Oficios, con contrato de naturaleza temporal que presta sus servicios con cargo a subvenciones.

Tampoco será de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 del presente Convenio, al personal contratado por el Ayuntamiento en virtud de acuerdos, convenios o programas de colaboración suscritos por el Ayuntamiento con la Diputación Provincial, Comunidad Autónoma, Estado, Comunidad Europea u otras entidades de derecho público, cuando dichas administraciones o programas subvencionen el total o parte de los gastos del personal adscrito al mismo.

#### Artículo 2º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, sin perjuicio de lo cual surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2019. El presente Convenio Colectivo será firmado por las partes negociadoras, sometido a aprobación en la primera sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno y posteriormente remitido/depositado al registro correspondiente.

#### Artículo 3º Absorción y compensación.

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor del mismo, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

2. Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose, estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las

condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

#### Artículo 4º Prorroga y denuncia.

1. De no producirse la denuncia del presente Convenio Colectivo, una vez transcurrido el periodo de vigencia establecido en el punto 1 del Artículo 2º, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

2. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en su totalidad. La Comisión Negociadora estará constituida por un número de personas igual de la Administración y de representantes del Comité de Empresa, en un total de 6 personas.

#### Artículo 5º Vinculación a la totalidad.

1. Las estipulaciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y como tal, serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2.- En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese anulada alguna disposición del presente Convenio o parte del mismo, éste devendrá ineficaz en esa disposición y por ello, se volverán a negociar los preceptos o las partes anuladas por el mismo Organismo que lo pactó.

#### Artículo 6º. Comisión paritaria.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria de Seguimiento (CPS en adelante) del mismo y de todos aquellos asuntos que afecten al personal laboral, siendo el órgano en el que dichas partes en pie de igualdad, se comprometen a dirimir sus diferencias.

2. Dicha Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la aprobación por el Pleno Municipal del presente Convenio, y la primera convocatoria la realizará el Concejal Delegado de Recursos Humanos, donde además, se establecerán los protocolos de funcionamiento.

3. La Comisión estará integrada por 1 miembro por cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa y un número igual de miembros de la Administración, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

4. La Comisión contará con una Secretaría, cuyo titular y funciones se designarán en la primera convocatoria de la C.P.S.

5. La Comisión funcionará en pleno.

6. Tendrá las siguientes competencias:

a) Interpretación del texto del Convenio en su aplicación práctica.

b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de cuales quiera de las condiciones establecidas en el Convenio. Lo anterior se entiende sin perjuicio, en su caso, de la obligatoria aprobación por los Organos de Gobierno Municipales.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo e individual que se someten a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.

e) Revisión puntual del mismo y revisión anual de los aspectos económicos.

f) Estudio y dictamen preceptivo de las propuestas de la revisión puntual de la relación de puestos de trabajo, ya se hayan promovido o presentado por parte de la Corporación, por los propios interesados o por cualquier sección sindical.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

7. Los acuerdos de la C.P.S., serán adoptados por consenso entre las partes. En el caso de que no hubiese acuerdo entre sus miembros, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la C.P.S. cuya resolución vinculará a ambas partes. Si no procediese el acuerdo para dicha mediación y designación de árbitro, los procedimientos para solventar las discrepancias se resolverán en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Andalucía).

8. Se reunirá cuando lo solicite por escrito alguna de las partes, en un plazo máximo de 15 días y mínimo de tres desde la solicitud. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio. Dichas actas se harán públicas y se colocarán en el tablón de anuncios/Edictos del Ayuntamiento.

9. Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente Convenio.

## CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

### Artículo 7º. Organización del trabajo.

1. La Dirección y organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, son indelegables e insustituibles, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

2. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización del trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la normativa aplicable.

3. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

4. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

b) La profesionalización, promoción y formación de los trabajadores.

c) Los planes de reorganización y reestructuración administrativa que impliquen reasignación de efectivos de personal entre el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos y que supongan modificación de las condiciones

de empleo del personal laboral, serán sometidos a negociación con los representantes de los trabajadores en el ámbito de la negociación correspondiente, así como, los posibles cursos de adaptación ó reciclaje que fueran necesarios.

d) Los planes de reorganización y reestructuración administrativa serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas de carácter económico, técnico u organizativo, con el objetivo de lograr una mayor eficacia y racionalidad de los recursos, tanto humanos como materiales, así como, la estabilidad en el empleo.

5.- El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales representativas a nivel Municipal tendrán las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración de cualquier Organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.

b) Emitir informe preceptivo sobre traslado total o parcial de las instalaciones y de personal.

c) Conocer todos los puestos de trabajo y plazas vacantes en dicho Organigrama, RPT, y Plantilla Municipal.

CAPITULO III. PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS  
Artículo 8º Clasificación del Personal Laboral. Categoría profesional

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio, se estructura en grupos profesionales y, en su caso, especialidades, estableciéndose con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral, e incluirá distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. Los distintos puestos de trabajo del personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo profesional I: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales (título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes) y que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En todo caso, se integrarán en el grupo profesional I todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A1.

Grupo profesional II: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes) y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se

incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional II todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

Grupo profesional III: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico ó Técnico Auxiliar ó equivalente, que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un grado de responsabilidad en función de la complejidad de los trabajos, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente de iniciativa y que comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional III todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C1.

Grupo profesional IV: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o equivalentes, que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, así como aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional IV todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C2.

Grupo profesional V: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de su-

pervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional V todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo E.

4. Para los grupos III, IV y V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en el grupo profesional concreto de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicho grupo, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV ó 300 horas para el grupo III.

5. Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones adicionales primera y segunda, los grupos, categorías y niveles del personal laboral vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se extinguirán a la entrada en vigor del mismo. Dicho personal se integrará en los nuevos grupos profesionales y niveles consolidados equivalentes que se establecen en el Anexo I, en correspondencia a los puestos de trabajo que desempeñan hasta la entrada en vigor de este Convenio.

6. El contenido de la prestación laboral y las funciones que han de desempeñar los empleados según su nuevo grupo profesional y nivel son los atribuidos a los puestos de trabajo que, en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos corresponda a los mismos.

7. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, la Administración podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos y experiencia profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

8. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

9. En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a tres meses en un año, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

10. Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Administración procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

11. En ningún caso podrá modificarse la adscripción del trabajador al grupo profesional a través de la movilidad funcional.

12. La Administración deberá comunicar previamente las situaciones descritas en este artículo a los representantes de los trabajadores y a la Comisión del Convenio.

13. Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como, para la protección integral de la mujer y para la protección a la maternidad en los términos reconocidos en el presente Convenio.

Artículo 9º. Periodo de prueba en los contratos de trabajo.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en todos los contratos de trabajo, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

1. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, tres meses para los trabajadores cualificados y de 15 días para el resto de trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en los últimos tres años en algún Ayuntamiento o administración pública.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 10º. Ceses, preavisos y extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por las causas consignadas en el contrato de trabajo, salvo que las mismas sean consideradas abuso de derecho.
- c) Por transcurso del tiempo convenido.
- d) Por extinción o finalización de la obra o servicio objeto del contrato.
- e) Por dimisión del trabajador.
- f) Por muerte o declaración de fallecimiento del trabajador.
- g) Por declaración de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez del trabajador

h) Por jubilación del trabajador.

i) Por voluntad del trabajador, por algún incumplimiento del art. 50 del estatuto de los Trabajadores, previa declaración judicial de extinción.

j) Por despido del trabajador.

2. En caso de que el personal laboral cese voluntariamente de prestar sus servicios en el Ayuntamiento deberá comunicar por escrito, con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos titulados: dos meses

b) Resto de personal laboral: quince días.

3. En el mismo sentido, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador, el cese de su prestación laboral por terminación de su contrato, con quince días de antelación al cese efectivo de la prestación de servicios.

4. Todo trabajador/a acogido al presente Convenio cuya relación laboral se vea afectada por cualesquiera de los supuestos de gestión de servicios de forma directa o indirecta a través de Organismo o Entidad diferenciados del Ayuntamiento, podrá optar de forma voluntaria entre permanecer en el Ayuntamiento o adscribirse al nuevo órgano de gestión o entidad prestadora de dichos servicios; y siempre y en todo caso, previa negociación con el Ayuntamiento y dicha Entidad u Organismo y sin merma de los derechos sociolaborales adquiridos por el trabajador.

A tales efectos, y en el supuesto de opción de permanencia en el Ayuntamiento, la Corporación vendrá obligada a reasignarle un puesto de trabajo y a la preceptiva formación en caso necesario. En ningún caso la reasignación de un nuevo puesto significará merma alguna de los derechos adquiridos por el trabajador y las funciones a realizar serán de la misma cualificación que vinieron desarrollando los trabajadores.

5. En los casos de despido declarado improcedente y en los supuestos de extinción del contrato del personal fijo o indefinido con una antigüedad superior a cinco años, por amortización, supresión, transformación de la plaza ó por haberse procedido reglamentariamente a la provisión de la misma, el trabajador tendrá derecho a las siguientes indemnizaciones, sin ningún tipo de límite y atendiendo a sus años de servicio en el Ayuntamiento de Almuñécar:

a) Despido declarado improcedente de personal laboral fijo ó indefinido con una antigüedad superior a los 5 años: tendrá derecho a una indemnización correspondiente a 5 días de salario por mes de servicio. En el caso de despido improcedente, será el trabajador el que opte entre la indemnización en las condiciones anteriormente descritas o la readmisión.

b) Extinción de un contrato de personal laboral fijo ó indefinido con más de cinco años de antigüedad por amortización, supresión de la plaza, transformación de la naturaleza de la plaza o puesto ó por haber procedido reglamentariamente a la provisión de la plaza correspondiente con personal fijo y/ó funcionario: tendrá derecho a una indemnización correspondiente a 4 días de salario por mes de servicio. En el caso de que la extinción de la plaza ó puesto que desempeña el trabajador se produzca como consecuencia de un proceso de consolidación, paso de laboral indefinido a fijo, ó de paso de una situación de laboral a funcionario, siempre y cuando dicho puesto o plaza sea ocupada por el trabajador que venía desempeñándola, no tendrá derecho a dicha indemnización.

#### Artículo 11º Protección al empleo y estabilidad laboral

1. Durante el período de vigencia de este Convenio al personal laboral, las partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para:

a) La Consolidación de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores indefinidos a efectos de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Las partes aquí firmantes se comprometen a preparar cuando así lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la consolidación prevista en dicha disposición, debiendo constar la aceptación expresa del trabajador que ocupa la plaza ó puesto a consolidar. El sistema selectivo previsto para la Consolidación, será el recogido en el artículo 61 punto 7 del Estatuto Básico del Empleado Público y en concreto el referido al concurso de valoración de méritos.

b) La funcionarización: Las partes se comprometen a iniciar los pertinentes procesos de funcionarización del personal laboral fijo del Ayuntamiento de Almuñécar, debiendo constar la aceptación expresa del trabajador que ocupa la plaza ó puesto a funcionarizar.

2. En el caso de que se lleven a cabo los procesos de Consolidación y/o Funcionarización, se reconocerán los años de servicios prestados, se valorarán dichos servicios prestados con el reconocimiento de la antigüedad que el trabajador tuviera y su contabilización posterior a nivel retributivo.

3. Asimismo, y como medida de fomento y mantenimiento del empleo, las partes acuerdan que exclusivamente se recurrirá a la Oferta de Empleo Público, para la provisión de puestos de nueva creación y que éstos no sean para sustituir a los puestos que estén desempeñados por Personal Laboral Fijo o Indefinido, estén o no pendientes de la Funcionarización y/o Consolidación antes mencionadas.

#### Artículo 12º Trabajadores mayores de 55 años.

La Corporación destinará al personal mayor de 55 años que ven mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos dentro del mismo servicio, para los que teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas a petición del interesado y previo informe de la Comisión Informativa, sin que ello suponga merma alguna en las retribuciones que venía percibiendo.

#### Artículo 13º Jubilación y jubilación anticipada.

1. Se procederá a agilizar los trámites de jubilación en el menor tiempo posible, en la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad. Para el resto de los expedientes, dado que se precisa de la colaboración de los administrados en la aportación de documentos, se agilizará al máximo posible.

2. Los trabajadores que pasen a la situación de jubilación voluntaria por edad, siempre que falten tres años o menos para la edad de jubilación desde la fecha del acuerdo, percibirán del Ayuntamiento el porcentaje que le falte hasta el 100% de sus derechos hasta que cumpla la obligatoria, fecha en que se minorará hasta la que le corresponderá por edad.

#### Artículo 14º Formación

1. Se constituirá la Mesa Sectorial o Comisión Técnica de Formación que estará integrada por el /la Alcalde/sa o Concej/a en quién delegue y personal técnico designado

por éste y representantes de Comité de Empresa y Sección Sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria.

2. La Mesa Sectorial o Comisión Técnica de Formación se encargará de elaborar el Plan de Formación Anual, las normas de funcionamiento del mismo y los criterios que regirán para autorizar la asistencia a los cursos de formación que no se encuentren incluidos en dicho plan, entre los que deberá contemplarse la exigencia de relación entre las acciones formativas y las funciones que desempeñen los empleados públicos que las soliciten. Así mismo, determinará el programa o contenido de los cursos, la selección del profesorado y la evaluación de su ejecución.

3. Toda tramitación y gestión de la formación municipal se regirá por el Reglamento de Formación, que se elaborará por la Mesa Sectorial o Comisión Técnica de Formación y se aprobará por el órgano municipal competente. En él se contendrán todos los procedimientos, normas, criterios y cuantas cuestiones sean relativas a formación interna y externa, así como a cualquier otro sistema que se desarrolle por el Ayuntamiento.

4. Se destinarán a la aplicación presupuestaria municipal denominada "Gastos de Formación" la cantidad de 30.000 euros, que irá destinada para la formación de todos los empleados municipales y se incrementará anualmente, al menos, en el mismo porcentaje en que lo haga la masa salarial correspondiente a las retribuciones de los empleados públicos, más la parte proporcional correspondiente a las plazas creadas en el período referido. Todo ello con independencia de las posibles subvenciones que para este fin pudieran recibirse de otras Administraciones Públicas.

5. Se realizarán dentro del Plan de Formación Continua municipal acciones destinadas específicamente a capacitar al personal para el desempeño de puestos en segunda actividad.

#### CAPITULO IV. RETRIBUCIONES ECONOMICAS.

##### Artículo 15º Conceptos retributivos.

Principios generales:

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el artículo 8º del Convenio.

Cláusula de Revisión Salarial: queda vigente lo dispuesto en el artículo 26 de Convenio Colectivo derogado.

Estructura retributiva.

##### 1. Retribuciones básicas:

###### a) Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2015, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo I del presente Convenio.

###### b) Pagas extraordinarias:

1. El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año. Dichas pa-

gas se devengarán del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será el resultado de la suma del salario base mensual y del complemento mensual por antigüedad que perciba cada trabajador en la fecha del devengo.

2. El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá igualmente una paga extraordinaria junto con la nómina del mes de abril y se devengará del 1 de mayo de cada año al 30 de abril del año siguiente. El importe de dicha paga será el resultado de la suma del salario base mensual y del complemento mensual por antigüedad que perciba cada trabajador en la fecha del devengo.

3. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 días y 183 en años bisiestos, respectivamente.

c) Antigüedad (trienios):

1. Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán trienios en función del grupo en que estén encuadrados y que se abonarán por cada tres años de servicio reconocidos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

2. Para el reconocimiento de los trienios al personal laboral, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados en este Ayuntamiento.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo. El importe de cada trienio será el 7% del salario base mensual correspondiente al grupo en que figure encuadrado el trabajador.

4. Cuando el trabajador cambie de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

d) Complemento específico:

1. El Complemento Específico es el atribuido a los puestos de trabajo contemplado en el Anexo 1 en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos. Su percepción será de carácter mensual.

2. Asimismo se consolidarán los complementos que se hayan percibido de forma ininterrumpida durante un año continuado.

e) Complemento de disponibilidad horaria:

1. Este complemento tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios presenciales y no presenciales durante las 24 horas de carácter urgente y no programados.

2. El complemento de disponibilidad valora la especial dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto.

3. El complemento de disponibilidad horaria tendrá las modalidades y cuantías que se establezcan para cada grupo profesional.

f) Horas extraordinarias.

1. Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual. No obstante para el caso de que las mismas deban realizarse por necesidades del servicio público o porque ha surgido cualquier supuesto de fuerza mayor, el cálculo del valor de dichas retribuciones se calcularán en base al siguiente módulo:

Salario/hora: Sueldo anual según grupo profesional / nº horas anuales

2. Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100 por ciento sobre el valor salario/hora con arreglo a la fórmula anterior siempre y cuando dichas horas se realicen fuera de jornada laboral de lunes a viernes no festivos. En el caso de festivos, sábados y domingos, el incremento será del 125%. Aquel trabajador que prefiera descansar las horas extraordinarias trabajadas, en lugar de compensación económica, descansará 2 horas por cada hora trabajada, lo que comunicará por escrito al órgano correspondiente para su comprobación y compensación. En el caso de sábado, domingo y festivos el incremento será de 2,5 horas por hora trabada.

2. Las retribuciones básicas y complementarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero de cada año, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos los empleados públicos de las Administraciones Públicas.

## CAPITULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

### Artículo 16º. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo que con carácter general se preste por el personal incluido en el ámbito de aplicación del actual convenio, se estructurara conforme al cómputo semanal y anual que legalmente esté establecido, que prevalecerá sobre lo estipulado a continuación sin necesidad de acuerdo de modificación total o parcial del articulado, adaptando éste a las necesidades de los distintos Servicios Municipales, mediante las oportunas resoluciones.

2. El horario en el que se realizará la jornada ordinaria, salvo que por singularidades del servicio, debidamente motivadas, se acuerde otro horario, será de lunes a viernes de 7:45 horas a 15:15 horas.

3. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y fijación de horarios del personal laboral sujeto al presente convenio, que será aprobado anualmente por el órgano competente en materia de personal, antes del mes de diciembre, previa negociación con los representantes sindicales en su correspondiente ámbito, e informe del Comité de Empresa. El calendario laboral deberá exponerse en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener los siguientes aspectos:

a) La distribución anual de la jornada de trabajo y de los días de trabajo.

b) Los días festivos correspondientes a cada ejercicio.

c) Régimen de turnos y descansos, así como la programación de la realización de refuerzos y servicios extraordinarios en los meses que corresponda por razón de necesidades de servicio previsibles, y compensación de jornadas. En aquellos supuestos en los que no se establezca el correspondiente calendario en el plazo requerido, se mantenen-

drán vigentes los calendarios existentes, con sujeción a cualquier modificación a las normas previstas en el presente Convenio y en la legislación vigente. Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes de los empleados, previo informe preceptivo pero no vinculante del Comité de Empresa.

4. Al personal de Servicios Especiales se les estructurará el horario en jornada continuada y/o en turnos de mañana, tarde o noche. Esta estructuración será estudiada e informada por la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio. Los servicios especiales son los que corresponden a aquellos que son desempeñados en centros ó puestos que por sus características no pueden ser desempeñados en una jornada laboral normal. Se excluyen de estos servicios especiales el servicio de Extinción de Incendios, que tendrá su propio horario que se especificará en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. De forma opcional, el trabajador podrá optar de forma voluntaria y previa solicitud por escrito y aceptación de la misma por el órgano competente, de un horario reducido en el turno de mañana, comprendiendo este de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, compensándose la diferencia hasta el horario obligatorio diariamente, al comienzo de la jornada entre las 7:00 y las 7:45 horas o al final de esta, entre las 15:15 y las 16:00 horas, siempre que el servicio lo permita. En caso necesario, la compensación de horario se realizará de 16:00 horas a 20:00 horas.

6. Existirá un periodo de flexibilidad de 15 minutos computables como de jornada ordinaria para entrar y salir del trabajo, excepto en los supuestos de jornada reducida.

7. El personal al que le resten 36 meses o menos para cumplir la edad de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente vendrá obligado a realizar solamente el horario de 9:00 a 14:00 horas para todos los servicios.

8. Se establecen además las siguientes reducciones horarias para todo el personal municipal:

a) En los días laborables de Semana Santa y Feria, los días anteriores a los festivos locales y en el día de Santa Rita, el horario será de 9:00 a 14:00 horas.

b) Para las jornadas comprendidas desde el 15 de junio al 15 de septiembre, el horario será de 08.00h a 14.00h. El horario fijo será entre las 9.00 h y las 14.00 h.

c) En los días laborales, desde el 24 de diciembre al 05 de enero, el horario será de 9.00 h a 14.00 h.

Dichas reducciones horarias se podrán compensar con cursos de formación o perfeccionamiento organizados por o para el Ayuntamiento a propuesta de la Comisión Paritaria, siempre que, en este último caso, se considere que el mismo redundará en beneficio del servicio. Estos cursos de formación deberán estar presentes en el Plan de Formación a elaborar por la Comisión Paritaria e irán encaminados por igual al conjunto de los trabajadores municipales a fin de que no existan diferencias entre unos trabajadores y otros. El trabajador por su cuenta, podrá realizar cursos formativos que deberán ser aprobados por el Concejal del Área, para que la duración del mismo sea compensada. Una vez finalizado el año, independientemente de si se ha realizado formación o no, se considerarán compensadas las horas correspondientes a la reducción horaria.

9. Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de 30 minutos, considerada como trabajo efectivo, o la parte proporcional que corresponda en caso de jornada reducida o partida, que se disfrutará con carácter general en la de mañana entre la hora y media y las tres horas desde la entrada al trabajo. En el resto de turnos se disfrutará de acuerdo con las necesidades del servicio. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación normal de los servicios, quedando de cuenta del/la jefe/a respectivo/a el que los mismos queden atendidos en todo momento.

10.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días, que, como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

11.- El personal laboral municipal, podrá solicitar la flexibilidad horaria conforme a los siguientes criterios:

a) Quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 16 años o personas con discapacidad, así como un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido.

b) Quienes tengan hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, así como otros centros donde el/la hijo/a con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales.

12. Además de estos criterios también se dispondrá de las siguientes facilidades:

a) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

b) Quienes tengan hijos con discapacidad, trastornos de aprendizaje o de conducta tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo, si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

13. Control horario y su cumplimiento:

a) El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación.

b). Las Jefaturas de los Servicios o de las Unidades Administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia. Las Jefaturas de Servicio o de las Unidades Administrativas estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio.

c) Las Jefaturas de Sección deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo.

#### Artículo 17º Jornada del Servicio de Extinción de Incendios

El cómputo Anual Horario del Servicio de Extinción de Incendios es igual al del resto del personal del Ayuntamiento incrementado en 4 turnos completos, para aquellos miembros del Cuerpo de Bomberos que voluntariamente lo soliciten, y que serán retribuidas. Las peculiaridades del servicio se establecen en el Anexo II.

#### Artículo 18º Jornada de otros colectivos de servicios especiales

A propuesta del Servicio correspondiente, se podrá establecer un cómputo anual horario mayor que el general, previa negociación y con las compensaciones económicas a que pudiese dar lugar. En la Comisión Paritaria, se estudiarán los horarios y retribuciones especiales de los servicios de Mercado, Parques Zoológicos, Acuario, Escuelas Infantiles y otros que por sus peculiaridades impiden el cumplimiento del horario establecido como jornada ordinaria, así como, de las guardias localizadas realizadas por determinados servicios.

#### Artículo 19º Vacaciones.

1. Conforme establece el art. 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, el personal municipal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública laboral tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya finalizado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes están disfrutando de permiso de paternidad.

3. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, la misma se podrá disfrutar en el año natural posterior.

4. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

6. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de marzo del siguiente. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o siete días naturales consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por el respectivo Servicio. En casos excepcionales y por necesidades del servicio, estos periodos podrán ser de menor número de días, siempre y cuando se solicite por parte del trabajador y el servicio no se vea afectado.

7. Dentro del último trimestre del año, obligatoriamente, se elaborará por los diferentes Servicios, el correspondiente Plan de Vacaciones del año posterior que será remitido a la Delegación de Personal para su aprobación definitiva por la Comisión Paritaria. A petición del/la interesado/a, este plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados responsables.

8. Para las vacaciones se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación donde ningún trabajador/a sea discriminado/a por razones del servicio ni por cargos jerárquicos, tomando como base, en primer lugar, el acuerdo y en segundo lugar el sorteo.

9. El personal del Servicio de Extinción de Incendios tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de siete turnos completos y efectivos de trabajo por año completo de servicio o de los turnos que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuese menor.

#### Artículo 20º Permisos.

Con carácter general, la remisión a días hábiles en el presente Convenio ha de entenderse hecha a días laborales (según calendario laboral de referencia en cada caso). No obstante la referencia a días naturales se mantiene.

Los permisos establecidos en el artículo en el apartado A) se concederán de manera inmediata, una vez producido el hecho causante. Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al órgano competente en esta materia con al menos 48 horas de antelación.

Para el resto de permisos el plazo de solicitud es de al menos 48 horas de antelación correspondiendo el mismo período al órgano competente para su contestación.

El silencio administrativo respecto de esta solicitud se considerará positivo, siempre que ésta se realice en tiempo y forma, a excepción de aquellos a los que les corresponda una regulación concreta conforme al presente convenio o por su legislación específica y salvo casos de urgencia sobrevenida debidamente justificada.

El Personal en turno de noche o con jornadas especiales que comporten el trabajo en jornada nocturna, tendrán derecho a estos permisos o licencias del mismo modo que el de otros turnos, con independencia de que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo. De ser solicitado por el empleado, el primer día de disfrute de los permisos podrá ser el turno de noche inmediatamente anterior al día del hecho causante.

La referencia a localidad se entenderá que es la localidad del centro de trabajo del empleado.

El tratamiento de los permisos y licencias se divide en tres apartados:

1. Para atender a incidencias familiares.
2. Para atender a incidencias del propio empleado/a.
3. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  1. Para atender a incidencias familiares.

En cuanto al permiso por fallecimiento, enfermedad grave e intervención quirúrgica sin hospitalización se hace un desglose de los permisos agrupándolos por grados de parentesco por entender que ello facilita la aplicación del empleado.

Grados de parentesco:

a) Primer Grado de Parentesco por afinidad o consanguinidad: cónyuge o pareja de hecho, padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

b) Segundo y Tercer Grado de Parentesco por afinidad o consanguinidad: abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a, tío/a, sobrino/a, bisabuelo/a, biznieto/a, primo/a hermano/a y sobrino/a nieto/a.

A. Fallecimiento.

Para solicitar este permiso basta mención de la identidad del fallecido (por razones humanitarias no se exigirá justificante documental salvo que se considere estrictamente necesario). Desde el Departamento de Recursos Humanos podrá recabarse la información necesaria para el contraste de los hechos.

Cómputo: con carácter general el primer día del permiso se considera el día siguiente al fallecimiento. Si el día del fallecimiento se ha venido a trabajar y no se disfrutara de permiso por enfermedad grave u otro que cubra ese día, a elección del interesado se computará ese día como el primer día por fallecimiento y el tiempo trabajado se le computa dentro del saldo horario.

1) Primer Grado de consanguinidad o afinidad: cuando el suceso se produzca en la misma localidad 3 días hábiles y 5 si es en distinta.

2) Segundo y Tercer Grado de consanguinidad o afinidad: cuando el suceso se produzca en la misma localidad 2 días hábiles y 4 si es en distinta.

B. Enfermedad grave o accidente.

El concepto de accidente o enfermedad comprende:

1) Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización de al menos 24 horas.

2) El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.

3) Aquellas enfermedades en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

4) Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

a) Primer Grado de consanguinidad o afinidad: cuando el suceso se produzca en la misma localidad 3 días hábiles y 5 si es en distinta.

b) Segundo y Tercer Grado de consanguinidad o afinidad: cuando el suceso se produzca en la misma localidad 2 días hábiles y 4 si es en distinta.

Estos días se podrán disfrutar a elección del empleado de forma continuada o alternativamente durante el período comprendido entre el hecho causante (ingreso hospitalario) y la finalización del internamiento hospitalario. En cualquier caso, si la hospitalización es inferior a los días establecidos por este permiso, se concederán únicamente los días de hospitalización.

Cabe distribuirlo en horas en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar enfermo.

Si durante el disfrute del permiso por enfermedad se generan nuevos hechos causantes que dan derecho a

otro permiso, se disfrutará el nuevo permiso generado anulando el anterior. En ningún caso se acumulará ni se ampliarán permisos anteriores.

C. Intervención quirúrgica sin hospitalización.

Primer, Segundo y Tercer Grado de afinidad o consanguinidad:

Se tendrá derecho al disfrute del día de la intervención. Se podrá optar a un segundo día dentro de los 15 días siguientes a la intervención en el caso de que se trate de una intervención quirúrgica ambulatoria, que no dé lugar a baja médica y el propio documento de la intervención quirúrgica sin hospitalización servirá para justificar la ausencia al puesto de trabajo en el día de la intervención, siempre que la intervención coincida o sea previa a la jornada laboral e imposibilite acudir al puesto de trabajo; si se precisara reposo domiciliario en los días posteriores, será necesario justificante médico indicativo de esa circunstancia o la baja médica dependiendo de la duración.

D. Enfermedad muy grave.

Para los tres Grados de afinidad o consanguinidad:

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 un mes.

La enfermedad muy grave requerirá para su justificación la aportación de un informe médico, teniendo que cumplirse alguna de las siguientes condiciones:

1) Informe médico donde conste enfermedad muy grave. El objetivo del permiso es atender una circunstancia muy concreta y determinada.

2) En el caso de que no se aporte informe médico donde conste enfermedad muy grave, se examinará lo siguiente por el departamento de Recursos Humanos:

a) Si se trata de familiares de Primer Grado de edad avanzada (padres/suegros). Previo informe médico, deberán valorarse las circunstancias subjetivas/objetivas, en especial la edad del familiar y el riesgo que para su vida tiene la patología diagnosticada.

b) Enfermedades terminales previo informe médico.

c) Que la dolencia conlleve riesgo vital, previo informe médico.

Sólo se autorizará el permiso por una sola vez a un mismo sujeto causante por el mismo proceso patológico.

Si las circunstancias lo aconsejan, la reducción de jornada podrá acumularse, de forma que se trabajen 15 días naturales a tiempo completo y los otros 15 días naturales no se trabaje, manteniendo en todo caso el régimen de retribuciones y cotización.

E. Enfermedad infecto-contagiosa.

La enfermedad infecto-contagiosa que curse con un proceso que impida la asistencia al centro escolar o que requiera la atención de padre, madre, o tutor en el domicilio, e hijos hasta los 12 años: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior. Se requerirá informe médico donde especifique que se trata de enfermedad infecto-contagiosa el cual le impide acudir al centro escolar.

2. Para atender a incidencias del propio/a empleado/a Asunto particular a recuperar:

Por asunto particular a recuperar se entiende el tiempo que de forma excepcional el/la empleado/a precisa ausentarse del puesto de trabajo dentro del horario de obligada presencia (de 9.00 h a 14.00 h o el equivalente en caso de trabajo de turnos). Se concederá de forma excepcional y con un límite máximo de duración de tres horas. En todo caso el tiempo habrá de recuperarse.

Consulta médica en asistencia sanitaria pública o mutua asistencial:

Se dispondrá del tiempo indispensable para el desplazamiento y duración de la consulta. La asistencia a consulta privada sólo se admitirá si se acredita adecuadamente la imposibilidad de acudir a dicha cita fuera de la jornada de trabajo.

Enfermedad:

Cualquier ausencia del puesto de trabajo habrá de ser informada directamente a la jefatura respectiva y en caso de tratarse de enfermedad requerirá del parte de baja médica y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que regularmente proceda o en todo caso informe médico donde se consigne la necesidad de reposo domiciliario de 24/48 horas máximo.

No es necesario ni se requiere trabajar un día después de una baja por enfermedad o accidente para poder disfrutar vacaciones, asuntos propios, compensatorios, etc., salvo necesidades del servicio.

Matrimonio e inscripción en el registro de parejas de hecho:

Quince días contados desde el mismo día de la celebración del evento, pudiendo ser igualmente con anterioridad.

Dichos días se considerarán hábiles, si bien, para evitar un uso no deseado, dada la peculiaridad de los distintos turnos de trabajo y utilización de los festivos, el período total de duración del permiso, contado desde el día de la celebración del evento, no podrá exceder en ningún caso de 20 días naturales.

Si es de padres, hijos o hermanos, ya sea por consanguinidad o afinidad, el día de la celebración.

Una vez disfrutado el permiso, no cabe volver a disfrutarlo posteriormente si hay coincidencia de contrayentes/inscritos, aunque varíe el modo de celebración (religiosa, civil, inscripción municipal, etc.)

Traslado de domicilio:

Dos días hábiles si es dentro de la misma localidad y tres días si la localidad no es la misma. Se justificará aportando volante de empadronamiento.

F) Formación:

a) Exámenes finales en centros académicos oficiales así como pruebas de ingreso o promoción a las Administraciones Públicas, a razón de un día natural por cada examen final o prueba. Se aumentará en un día si los exámenes o pruebas se celebran fuera de la localidad de residencia del empleado. Se entiende por examen final aquel que figure programado con tal carácter y aquellos otros que tengan carácter liberatorio y oficial y así se acredite documentalmente.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos. Este permiso se tramitará conforme a lo establecido en el Reglamento de Formación en vigor para cada momento.

G) Deber inexcusable de carácter público o personal:

Obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento y previa justificación documental. Ha de acreditarse que no se puede realizar fuera del horario de trabajo.

Supuestos:

a) Ejercicio del derecho al voto.

b) Ser miembro de mesa en elecciones a Consejos Escolares, previa justificación.

c) Comparecer ante Tribunal/Juzgado/Organismo Público (Hacienda, Inspección de Trabajo, etc.,) siempre que sea con cita previa.

El resto de ausencias se considera asunto particular a recuperar. Ejem.: DNI (salvo que en el lugar más cercano donde se expida el mismo no se pudiese acudir en horario de tarde), ITV vehículo, carnet de conducir, notaría, etc.

H) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

Para las empleadas embarazadas, por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción.

I) Asuntos particulares:

Se tendrá derecho a 5 días laborales al año a disfrutar en proporción al tiempo trabajado. Fecha límite para disfrutarlos el 31 de marzo del año siguiente al que se generaron. No se acumulan a las vacaciones ordinarias disfrutadas en periodos de días hábiles o naturales a excepción de que medie un festivo, descanso correspondiente según su régimen de turnos o fin de semana entre ambos conceptos. Si se podrán acumular a los días sueltos de vacaciones.

En caso de encontrarse el empleado en situación de incapacidad temporal que le impida el inicio o la continuación del disfrute por asuntos particulares, podrá solicitar la anulación de los días que no ha podido disfrutar, generando un nuevo derecho a su disfrute en los mismos términos que regulan la interrupción de vacaciones por situaciones de incapacidad temporal.

J) Licencia por asuntos propios y sin retribución:

Su duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de los seis meses cada dos años. Estas licencias no podrán concederse por períodos inferiores a 15 días consecutivos, con cómputo en días naturales. Implica reducción proporcional del período de vacaciones y el abono también proporcional de la paga extraordinaria.

K) Cooperación con ONG:

El personal municipal que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos. Este permiso no podrá solicitarse por el personal de carácter temporal.

L) Asistencia a eventos colectivos de carácter sindical o representativo:

Se entiende por tales las asambleas sindicales debidamente convocadas, para lo cual se concederá el tiempo indispensable para el desplazamiento así como la dura-

ción de la misma, debiendo avisarse a la Jefatura de los respectivos servicios con la debida antelación para adoptar las previsiones necesarias al objeto de garantizar la cobertura de los servicios.

M) Funciones sindicales:

Para realizar funciones sindicales (delegados de las secciones sindicales) o de representación del personal (miembros del comité de empresa) se dispondrán de 20 horas mensuales.

N) Licencia por antigüedad:

Al cumplimiento del 6º trienio, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a 1 día de libranza, que aumentará en igual cuantía al cumplimiento de los posteriores trienios.

3. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Lactancia:

Por lactancia de hijo/a menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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. Igualmente se 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. Dichas horas podrán ser disfrutadas y distribuidas en la forma que mejor convenga a la madre/padre y a los intereses organizativos, teniendo como fecha límite para su disfrute 16 meses desde que nació el hijo/a. Los hijos adoptados y acogidos generarán derecho a lactancia en las mismas condiciones que los hijos biológicos.

Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:

El empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras:

a) Madre desde que finaliza la baja maternal y mientras siga hospitalizado el niño/a.

b) Padre desde que finaliza el permiso paternal y mientras siga hospitalizado el niño/a.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En ambos casos, es el empleado/a el que establece la preferencia horaria de ausencia dentro de la jornada laboral.

Reducciones de la jornada por guardia legal:

Cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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 público 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria y deberá ser comunicado con antelación suficiente para la organización del servicio.

Cabe la acumulación de la reducción horaria, en tramos concretos de la jornada o concentrada en días o semanas tanto continuadas como alternas en el tiempo, con un informe previo justificativo de la adecuación de la misma.

En el caso de que la reducción de jornada se realice de forma acumulada durante un periodo de tiempo prolongado, el número total de horas trabajadas con este sistema deberá ser coincidente con el número total de horas que resulten por el mismo periodo de reducción de jornada sin acumulación, estableciéndose en cada caso los mecanismos de recuperación de las horas dejadas de realizar.

El trabajador deberá preavisar al servicio correspondiente con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria, así como, de las modificaciones que se realicen sobre lo inicialmente solicitado.

Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

Se concederá permiso no recuperable por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes que se relacionan a continuación. Este permiso está supeditado en todo caso a la previa justificación documental debiéndose acreditar que no se puede realizar fuera del horario de trabajo. Los supuestos comprendidos como deberes relacionados con la conciliación son:

1) Acompañamiento a consulta médica pública o mutua asistencial a:

a) Hijos menores de edad o hijos mayores discapacitados dependientes.

c) mayores dependientes (ascendientes en primer grado por consanguinidad/afinidad).

Para ello, se contará con una bolsa horaria de 20 horas/año incluido desplazamiento, que se incrementará a un total de 30 horas/año en el caso de familia numerosa, monoparental o con hijos discapacitados. No obstante, para la asistencia médica fuera de la localidad de residencia se dispone de otras 20 horas.

2) Tutorías en el colegio. Se aportará justificante de convocatoria para dicha tutoría. Se dispondrá para ello de una bolsa de 8 horas al año incluido el desplazamiento, que se incrementará a un total de 12 horas/año en el caso de familia numerosa, monoparental o con hijos discapacitados.

E) Flexibilidad horaria por razones de conciliación:

Se tendrá derecho a una flexibilidad horaria de una hora sobre el horario fijado, bien al comienzo de la jornada o al final de la misma, si se tiene hijos menores de 16 años ó mayores a cargo ó familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Serán dos horas si se trata de familia monoparental o se trata de personas con discapacidad. El tiempo invertido habrá que recuperarlo del saldo negativo de horas.

Adaptación de la jornada laboral en el sistema de trabajo a turnos:

Por razones de conciliación de la vida personal y laboral, se podrán aceptar cambios de turno de trabajo solicitados por los empleados, siempre que no afecten al buen funcionamiento del servicio, no suponga incremento de gasto, ni

entre el conflicto con los intereses del resto del personal, en cuyo caso se revisarían los cambios autorizados.

Permiso por parto:

Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del /la hijo/a y por cada hijo/a 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 cónyuge 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 6 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 mismo no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del /la hijo/a ó 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.

I) Adopción o acogimiento de mínima duración 1 año:

El permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a a partir del /la segundo/a en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del/la trabajador/a 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 períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, 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 del 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.

El permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo 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 a administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo 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.

J) Licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia:

Se concederá en los términos que se disponga por la normativa de la Seguridad Social.

K) Permiso de paternidad:

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a tendrá derecho a un permiso con una duración de 15 días, a disfrutar por el otro cónyuge 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. Dicho plazo será de 20 días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, así mismo, en los supuestos que en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, o bien que el hijo nacido, adoptado o menor acogido, tuviera una discapacidad en tal grado igual o superior.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados H) e I). En los casos previstos en los apartados H), I) y K) 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, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal municipal que haya 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 le resulte 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.

Dichos días se consideran hábiles, sin bien, para evitar un uso no deseado, dada la peculiaridad de los distintos turnos de trabajo y la utilización de los festivos, el periodo total de duración del permiso, contado desde el día del nacimiento, acogimiento o adopción del niño/a, no podrá exceder en ningún caso de 28 días naturales, debiendo disfrutarse necesariamente de la siguiente forma:

El permiso de paternidad se divide en dos períodos que podrán disfrutarse juntos o separadamente a elección del trabajador.

a) 15 días naturales sufragados por la Seguridad Social a contar desde el día de nacimiento del hijo/a.

b) 13 días naturales a disfrutar desde la finalización del periodo de quince días anterior o durante la baja maternal de la madre o inmediatamente después de la finalización de ésta. Los 13 días pueden ser disfrutados a tiempo parcial, con un mínimo de 50% de la jornada.

La presente regulación está adaptada a la actual normativa de la Seguridad Social, quedando sujeta a las modificaciones que pudieran producirse en la misma.

L) Permiso por violencia de género:

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 las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, 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 cada caso.

M) Permiso por cuidado de un hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave:

El/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo 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, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la hijo/a menor de edad afectado/a 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 concurren en padre/madre o tutores legales, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo 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/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea aplicación, el/la empleado/a público/a 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 pre adoptivo 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/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Así mismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. La acumulación de este permiso en jornadas completas se regirá por la normativa reglamentaria que desarrolle este precepto.

Artículo 21º Excedencias:

La concesión y duración de las excedencias para el personal laboral, se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

Asimismo se aplicará el régimen de excedencias previsto para el personal funcionario en la normativa vigente, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22º Bonificación en instalaciones deportivas municipales:

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se articularán los medios para las modificaciones de las ordenanzas fiscales reguladoras de las tasas que afecten al uso de las instalaciones deportivas municipales, a fin de llevar a cabo lo siguiente:

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una bonificación del 50 por ciento de descuento en todas aquellas instalaciones deportivas de carácter municipal en las que el abono de las tasas se haga de manera individual y no colectiva. Para los empleados que por prescripción facultativa necesiten el uso de alguna instalación deportiva en concreto, tendrán una bonificación del 100 por cien de las tasas, debiendo adaptarse al horario establecido para dichos casos por el área de Deportes del Ayuntamiento de Almuñécar.

Artículo 23º Otros días de descanso:

Los días 24 y 31 de diciembre y día anterior o posterior al día de la Patrona, permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales a excepción de las Oficinas de Registro General y aquellas que salvo que por las singularidades del servicio debidamente motivadas deban permanecer en funcionamiento, que permanecerán abiertas aquellos días que en el calendario laboral sean considerados como días hábiles. A estos efectos los sábados tendrán la consideración de festivos.

El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, incorporará cada año natural y como máximo, 1 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.

El día anterior o posterior a la patrona serán días no laborales. Dicho día deberá ser reflejado en el calendario anual o creará un día compensatorio a recuperar.

## CAPITULO VI. MEJORAS SOCIALES

### Artículo 24º Plan de Igualdad

Se elaborará un plan de igualdad para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que contendrá medidas para asegurar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este plan fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento de los objetivos fijados.

### Artículo 25º Complemento por baja, accidente o enfermedad

1. En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, se reconocerán al personal los siguientes complementos retributivos:

a) Durante los tres primeros días, un 50 por ciento de las retribuciones brutas que se viniera percibiendo el mes anterior al de producirse la incapacidad.

b) Desde el día cuarto al vigésimo primero, una prestación equivalente al 100 por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de producirse la incapacidad.

Podrá alcanzarse el 100 por cien de las retribuciones en supuesto de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave, en los términos previstos en el Decreto de Alcaldía nº 2012/326, de 27 de septiembre.

2. En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la prestación de la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de las mismas, hasta el 100 por cien de las retribuciones que viniera percibiendo el personal en el mes anterior al de producirse la incapacidad.

### Artículo 26º Programa de Acción Social

Anualmente, el Ayuntamiento de Almuñécar convocará un Programa de Acción Social destinado a todo el personal del Ayuntamiento, y dotado con 30.000 euros para 2015. Esta cantidad será la misma para el personal laboral y el funcionario de la corporación local, debiendo compartirse entre ambos colectivos. Esta cantidad se incrementará, al menos, en el mismo porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos, según la norma que se apruebe anualmente.

### Artículo 27º Fondo social

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un fondo social, como venían percibiendo, cuyo pago se realizará junto a la nómina de septiembre. La retribución de dicho fondo será la misma para todos los empleados.

### Artículo 28º Asistencia letrada

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores afectados por este Convenio que la soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio. La elección de la defensa jurídica y representación procesal, será determinada por el empleado/a público/a.

### Artículo 29º Seguro de responsabilidad civil y seguro colectivo de vida

1. El Ayuntamiento contratará un seguro de responsabilidad civil para todo el personal afectado por este Con-

venio. En el caso de que se establezca franquicia, ésta será asumida por el propio Ayuntamiento. Este seguro cubrirá no solo la responsabilidad civil frente a terceros, sino además la responsabilidad patronal del Ayuntamiento con sus empleados.

2. El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro colectiva (seguro de convenio), que amparará a los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dicho seguro cubrirá el siguiente riesgo y las cuantías a abonar serán como mínimo las siguientes:

a) Muerte natural: 9.000 euros.

b) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 15.000 euros.

c) Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo: 9.000 euros.

d) Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 15.000 euros.

e) Gran invalidez derivada de accidente laboral: 15.000 euros

En caso de que el seguro de responsabilidad civil determine una mayor cuantía, esta será la que se perciba en lugar de la que aparece en el apartado anterior.

El trabajador podrá designar los beneficiarios de dicho seguro en forma individual, sino se designa, en caso de supervivencia, será el beneficiario el propio trabajador, y para el caso de fallecimiento, sus herederos legales.

### Artículo 30º Anticipos reintegrables

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta 1.500 euros. Dicho anticipo puede ser detraído de las mensualidades pendientes a percibir por el empleado o de las pagas extras que percibirá en el futuro.

Su importe será reintegrable en un plazo máximo de 24 mensualidades sin interés.

A tal efecto, se adoptarán por la Tesorería las medidas necesarias para que se incremente el fondo destinado a estos anticipos.

El personal al que, en el momento de solicitar el anticipo, le quedara menos de 12 meses para dejar de prestar sus servicios, bien por jubilación, finalización de contrato o por cualquier otro motivo que originara su cese, reintegrará el anticipo en tal período y no le será de aplicación el plazo previsto en el apartado 1.

Mientras se esté devolviendo la cantidad correspondiente a un primer anticipo no se podrá solicitar uno nuevo bajo ningún concepto.

Por la Comisión Paritaria de Seguimiento se establecerán los criterios técnicos objetivos para establecer el orden de prioridades en la concesión de estos anticipos.

Independientemente de estos anticipos, el órgano que corresponda llevará a cabo las gestiones oportunas para concertar anticipos similares con entidades bancarias.

## CAPITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículo 31º Prevención de accidentes laborales.

El Ayuntamiento de Almuñécar, preocupado por la alta siniestralidad laboral que sufre nuestra sociedad, se compromete a colaborar con aquellas iniciativas institucionales o sociales que puedan favorecer una disminución de aquélla.

Dentro de su ámbito de competencias, exigirá a las empresas concesionarias de servicios municipales, provee-

dores y especialmente, contratistas de obras, el cumplimiento del mandato legal según el cual debe contarse con un Servicio de Prevención propio o, en su defecto, un Servicio de Prevención ajeno que asesore a la empresa en materia de prevención.

#### Artículo 32º Comité de Seguridad y Salud Laboral

De acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo de adaptación de la legislación de riesgos laborales a la Administración General del Estado (BOE 1 de agosto de 1998):

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será único para todo el Ayuntamiento, 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.

2. La designación de los Delegados de Prevención a los que hace referencia la Ley 31/95 de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla. Para la realización de sus funciones dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales, sin que pueda computarse éste a cualquier otro efecto.

3. Los representantes de los empleados públicos en el Comité de Seguridad serán la totalidad de Delegados de Prevención del personal existente en el Ayuntamiento de Almuñécar.

4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral participarán, con voz pero sin voto los Delegados Sindicales, los asesores sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el ámbito correspondiente.

5. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

6. El Comité de Seguridad y Salud Laboral adoptará sus propias normas de funcionamiento.

#### Artículo 33º. Seguridad y Salud Laboral

1. En lo referente a seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

2. En cumplimiento del artículo 20 de la mencionada Ley, los actuales planes de emergencias se actualizarán cuando sea preciso y se redactarán nuevos planes en las nuevas instalaciones.

La Delegación de Personal elaborará un calendario de implantación de dichos planes.

Así mismo, realizará una labor permanente de divulgación, información y formación en materia de planes de emergencia.

Todo el personal afectado y especialmente, el designado como responsable en la aprobación de los planes de emergencia, está obligado al cumplimiento de los mismos.

#### Artículo 34. Reconocimiento Médico.

1. Reconocimientos obligatorios: El Comité de Seguridad y Salud Laboral, a propuesta de la Comisión Paritaria y de las Secciones Sindicales, propondrá frecuencias de reconocimientos médicos y psico-sociológicos para colectivos concretos.

2. Si como consecuencia del reconocimiento, se descubriese en algún/a trabajador/a incapacidad para el desarrollo normal de las funciones, se realizará una evaluación por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, siendo posible que el trabajador solicite Informe Médico externo. En

función del resultado de los mismos, la Corporación decidirá, bien la adaptación del puesto de trabajo, bien de mutuo acuerdo con el /la trabajador/a procurará destinarlo/a a otro puesto de trabajo, de similar nivel profesional, para el que estuviese capacitado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

#### Artículo 35. Servicios de Vigilancia de la Salud.

1. El Ayuntamiento dispondrá de los Servicios de Vigilancia de la Salud para atender al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. Cada centro o dependencia dispondrá de un botiquín de urgencias dotado con el material mínimo necesario, así como de una relación del mismo, a criterio de los médicos de empresa. Los Servicios de Vigilancia de la Salud visitarán periódicamente las dependencias municipales para verificar la correcta dotación del botiquín. Se designará un/una responsable a efectos de supervisión del material contenido en el botiquín, de conformidad con la relación que debe acompañar al mismo.

Dicho/a responsable deberá ser un/una empleado/a del servicio donde esté ubicado el botiquín.

#### Artículo 36º Lugar de trabajo digno y seguro.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene derecho a un lugar de trabajo digno.

2. Esas condiciones dignas son las recogidas en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. El Ayuntamiento de Almuñécar se compromete a cumplir escrupulosamente la normativa específica de prevención de riesgos laborales y sobre accesibilidad, así como las medidas de protección contra incendios, en los lugares de trabajo que se habiliten con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

4. Igualmente se compromete a acondicionar progresivamente los lugares de trabajo existentes de acuerdo con la normativa arriba citada.

#### Artículo 37º Útiles de trabajo, vestuario y equipamiento.

1. Una vez creadas las comisiones de compras y materiales de las distintas Delegaciones y colectivos de servicios especiales municipales (Extinción de Incendios, Operarios, etc.) por la Delegación de Personal se dará conocimiento de las nuevas incorporaciones de personal con tiempo suficiente para dotar del material de trabajo y vestimenta reglamentaria a los trabajadores

2. La Delegación de Personal pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales las incorporaciones de personal que se produzcan, con indicación del puesto de trabajo y destino a efectos de que por esta última se lleve a cabo la evaluación y en su caso dotación de Equipos de Protección Individual a los trabajadores que lo precisen.

3. Es responsabilidad del/la trabajador/a el adecuado uso y conservación del material entregado.

4. En los presupuestos municipales figurará consignación suficiente para dar cumplimiento a lo señalado en los apartados anteriores.

5. La Corporación se compromete a suministrar dicho material (vestimenta y equipos) en los periodos invernales

y estivales para evitar desajustes, con un mínimo anual de dos uniformes completos (invierno y verano), constituido por pantalón, camisa, jersey o chaquetón y zapatos o botas.

6. Los gastos necesarios para la renovación del permiso de conducción de vehículos cuando la posesión del mismo sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo serán por cuenta del Ayuntamiento.

#### CAPITULO VIII. DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 38º Comité de Empresa

1. EL Comité de Empresa es el órgano unitario de representación del personal incluido en el ámbito de este Convenio.

2. El Comité de Empresa dispondrá de un local, equipos informáticos, fotocopiadora, mobiliario adecuado y material de oficina en las dependencias municipales para su uso exclusivo.

3. La Delegación de Personal y los representantes del Comité de Empresa mantendrán al menos una reunión trimestral para tratar los asuntos que, por ambas partes se presenten.

##### Artículo 39º Competencias del Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones en su ámbito:

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

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

c) Ser informado de todos los expedientes abiertos por faltas muy graves, así como de los despidos del personal laboral del Ayuntamiento de Almuñécar

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

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

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

2. El Comité de Empresa, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros estarán legitimado para iniciar, como interesado los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

##### Artículo 40º. Garantías de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales

Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable, los miembros del Comité de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia del Comité de Empresa en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a alguno/a de sus miembros o Delegado/a Sindical.

2. Expresar individual o colectivamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de

su representación, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral, social, etc...

3. No ser discriminado/a por el desempeño de su representación en su promoción económica o profesional.

4. Disponer, hasta un máximo de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, advirtiendo previamente al Jefe de su Servicio de su uso y comunicación por el procedimiento establecido al menos con 24 horas de antelación.

5. Previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal, podrán acumularse las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, un uno/a o varios de sus componentes, pudiendo quedar éstos relevados de su trabajo sin perjuicio de sus retribuciones. De igual forma, por comunicación a la Jefatura de Personal, podrá retirárseles dicha acumulación.

6. Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo, durante el período de su representación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del/la interesado/a.

##### Artículo 41º Obligaciones del Comité de Empresa y la Corporación.

1. La Corporación y el Comité de Empresa quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.

2. El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

a) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

b) Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

c) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

d) Realizar los pertinentes informes que sean solicitados por la Corporación Local en relación a las funciones del Comité.

##### Artículo 42º Las Secciones Sindicales

Todos los trabajadores tendrán derecho a constituir Secciones y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto y normas de desarrollo.

La Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

1. Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores municipales y plantearlas ante el Comité de Empresa o ante la Corporación.

2. Convocar Asambleas, siempre respetando el servicio público y el buen funcionamiento de este Ayuntamiento, coordinando el derecho de libertad sindical con el derecho de todos los ciudadanos al servicio público.

##### Artículo 43º Derechos de las Secciones Sindicales

La Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. A disponer de un local, con el mobiliario adecuado, de los equipos informáticos y el material fungible, dentro de las Dependencias Municipales para su uso exclusivo.

2. A tabloneros de anuncios, en los distintos centros y dependencias donde preste sus servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, donde poder exhibir sus comunicaciones y avisos.

3. Hacer propaganda de sus alternativas y posiciones en materia sindical, utilizando todos los medios de comunicación a su alcance.

4. A disponer de Delegados Sindicales, de conformidad con el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones. Se advertirá previamente a los jefes de las correspondientes Unidades del uso de dichas horas. Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

5. Acceso informático, a través de intranet o sistema que se establezca, a datos referidos al personal municipal, en lo que legalmente tengan reconocido los representantes sindicales y siempre de acuerdo con la Ley de Protección de Datos.

Artículo 44º Convocatoria de asambleas

1. El Comité de Empresa está legitimado para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

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

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se darán también los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 6 horas anuales.

c) Comunicar por escrito su celebración con antelación de 2 días hábiles, debiendo indicar día, hora y lugar de celebración y datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

d) Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Comité de Empresa por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

e) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión, siempre que ésta tenga lugar dentro de la jornada de trabajo y/o dentro de las Dependencias Municipales, el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

Artículo 45º Facilidades económicas y de gestión del Comité de Empresa.

La Corporación sufragará todos los gastos que se ocasionen en el desarrollo de sus funciones, siempre que los mismos sean proporcionados y ajustado a las funciones encomendadas.

Artículo 46º Respecto a la dignidad de los empleados municipales.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, nº 92/131 de la Unión Europea, la Corporación se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso por razón de sexo y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro

de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores explicitando y desarrollando un protocolo.

El personal al servicio del Excmo. 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 y/o laboral.

Artículo 47º Principios éticos del Personal Laboral del Ayuntamiento de Almuñécar.

Los principios éticos de conducta del personal del Excmo. Ayuntamiento de Almuñécar son: la protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, la honestidad y ejemplaridad, la austeridad, la profesionalidad, la iniciativa, diligencia y receptividad, la responsabilidad y transparencia, así como la confidencialidad cuando proceda, todo ello de acuerdo con el Capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48º Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo estará a lo dispuesto en la legislación que le sea de aplicación.

Artículo 49º Expediente disciplinario.

El expediente disciplinario del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo estará a lo dispuesto en la legislación que le sea de aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio deberá siempre respetar los derechos de los trabajadores y respetar el principio de estabilidad en el empleo que sostiene el presente Convenio, con la finalidad siempre de preservar el derecho al trabajo del personal laboral.

Además, cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo. Así mismo, cualquier norma, acuerdo, resolución, etc., que tanto para los Empleados Públicos del Estado ó de la Comunidad Autónoma mejore las condiciones aquí recogidas, será de aplicación al personal al que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Los pactos y acuerdos que en virtud de este Convenio puedan suscribirse vincularan directamente a las partes de conformidad con lo establecido en el art. 38 de la Ley 7/2007 de 12 de abril.

DISPOSICIONES FINAL PRIMERA

Las partes firmantes se comprometen a respetar cada uno de los artículos del presente Convenio, que se concibe como un todo indivisible e integrado. Siempre deberá ser aplicado observado en su integridad, por lo que las diferentes partes del mismo no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente del resto.

**DISPOSICION FINAL SEGUNDA**

El presente Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de Almuñécar y el Personal Laboral a su servicio entrará en vigor el día 01 de enero de 2015 de acuerdo con lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto Básico del empleado público, fecha en que quedarán derogados todos los anteriores.”

Vista la propuesta de acuerdo contenida en el Dictamen de la Comisión Informativa de Interior de 19.02.2014, el ayuntamiento Peno, por trece votos a favor de los concejales populares, socialistas, de izquierda unida y andalucistas, y siete en contra de los convergentes, acordó:

Primero. Aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento.

Segundo. Publicar el texto íntegro de dicho Acuerdo Regulator en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Almuñécar, 2 de marzo de 2015.-La Alcaldesa (firma ilegible).

NUMERO 2.127

**AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR (Granada)**

*Acuerdo regulador de las relaciones entre la Corporación y el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Almuñécar*

**EDICTO**

Por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria de 24.02.2015, se aprobó el acuerdo regulador del Personal Funcionario, siguiente:

“9º CONVENIO PERSONAL FUNCIONARIO. Se da cuenta de Dictamen de la Comisión Informativa de Interior de fecha 19.02.2014, referente Acuerdo Regulator de las Relaciones entre la Corporación y el Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Almuñécar, que consta de 8 Capítulos, 61 artículos, tres Disposiciones Adicionales, una disposición transitoria primera y dos disposiciones finales; un anexo de Policía Local, un anexo de Bomberos y un Reglamento del Fondo Social.

Constan en el expediente, informes del Asesor Jurídico y del Secretario General e interventor Accidental de este Ayuntamiento.

“ACUERDO REGULADOR DE LAS RELACIONES ENTRE LA CORPORACION Y EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

**CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1. Ambito de aplicación.

Artículo 2. Ambito temporal

Artículo 3. Firma

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Artículo 5. Comisión Paritaria de Seguimiento.

Artículo 6. Funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Artículo 7. Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Artículo 8. Mesa General de Negociación.

Artículo 9. Mesas Sectoriales o Comisiones Técnicas.

**CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

Artículo 10. Organización del Trabajo.

**CAPITULO III. PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS.**

Artículo 11. Planificación.

Artículo 12. Oferta de Empleo Público.

Artículo 13. Personal funcionario en prácticas y nombramiento de personal interino.

Artículo 14. Acuerdo de estabilidad laboral.

Artículo 15. Procesos selectivos.

Artículo 16. Sistema de Promoción.

Artículo 17. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 18. Mesa Sectorial o Comisión Técnica de la R.P.T.

Artículo 19. Formación.

**CAPITULO IV. DERECHOS RETRIBUTIVOS.**

Artículo 20. Retribuciones Básicas.

Artículo 21. Niveles de Complemento de Destino.

Artículo 22. Complemento Específico.

Artículo 23. Complemento de Productividad.

Artículo 24. Otros Complementos.

Artículo 25. Servicios Extraordinarios.

Artículo 26. Servicios Extraordinarios y Planificación de Recursos Humanos.

Artículo 27. Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 28. Dietas de viaje.

Artículo 29. Abono de Haberes.

Artículo 30. Fecha de Incremento Salarial.

**CAPITULO V. DESTINO, JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

Artículo 31. Destino.

Artículo 32. Jornada Laboral.

Artículo 33. Jornada Cuerpo de Policía Local.

Artículo 34. Jornada del Servicio de Extinción de Incendios.

Artículo 35. Jornada de otros colectivos de Servicios Especiales.

Artículo 36. Vacaciones.

Artículo 37. Permisos.

Artículo 38. Otros días de descanso.

**CAPITULO VI. MEJORAS SOCIALES.**

Artículo 39. Bonificaciones en Instalaciones Municipales.

Artículo 40. Plan de Igualdad.

Artículo 41. Percepciones por Baja, Accidente o Enfermedad.

Artículo 42. Programa de Acción Social

Artículo 43. Asistencia Letrada.

Artículo 44. Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 45. Anticipos Reintegrables.

**CAPITULO VII. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

Artículo 46. Prevención de Accidentes Laborales.

Artículo 47. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 49. Reconocimiento médico.

Artículo 50. Servicios Vigilancia de la Salud.

Artículo 51. Lugar de trabajo salubre y seguro.

Artículo 52. Útiles de Trabajo, Vestuario y Equipamiento.

**CAPITULO VIII. DERECHOS SINDICALES**

Artículo 53. Junta de Personal.

Artículo 54. Competencias de la Junta de Personal.

Artículo 55. Garantías de los/as Representantes de los Funcionarios y Delegados Sindicales.

Artículo 56. Obligaciones de la Junta de Personal y de la Corporación.

Artículo 57. Las Secciones Sindicales.