NUMERO 4.915

AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Atarfe

EDICTO

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ambito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son aplicables a todo el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Atarfe, y que percibe sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto.

Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio a los/as trabajadores/as fijos de plantilla, interinos, eventuales, fijos discontinuos, de duración determinada o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

a) El personal funcionario.

b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Atarfe en las mismas.

c) El personal que se contrate al amparo de programas específicos de fomento de empleo subvencionado por alguna de las Administraciones Públicas, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación.

Art. 2. - Principios generales de actuación.

La norma general que fundamenta el presente Convenio es el Estatuto de los trabajadores y otras normas aplicables. Así como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y de conformidad con el I Plan Municipal de Igualdad entre Hombres y Mujeres aprobado por el Pleno del Ayuntamiento con fecha de 18 de febrero de 2011.

Los principios generales que rigen este Convenio serán:

- La Igualdad de trato entre mujeres y hombres y la adopción de medidas necesarias para eliminación de la discriminación directa e indirecta.

- Inclusión de medidas que conlleven la conciliación de la vida laboral y familiar o personal.

- Utilización de acciones positivas con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Regular tanto el acoso moral como el sexual y el acoso por razón de sexo, constitutivo de delito a efectos de la Ley de Igualdad.

- Creación de una subcomisión de Igualdad de oportunidades y evite las posibles discriminaciones por razón de sexo.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación con la garantía de la presencia activa de los/as representantes sindicales.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor.

- Atender a las circunstancias personales de las trabajadoras del Ayuntamiento que puedan ser víctimas de violencia de género.

Art. 3- Vigencia

La vigencia de presente Convenio Colectivo será con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2015 al día de su aprobación, hasta el día 31 de diciembre del año 2017, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y posteriormente sometido a la aprobación en la primera sesión que celebre el Pleno del Ayuntamiento, y posteriormente depositado en el CMAC y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 4- Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio y/o las/os Delegados de Personal, podrán pedir la revisión del mismo, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del plazo de vigencia, o en caso de que existiesen prórrogas, del vencimiento de cualquiera de ellas.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Si una vez denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongaran por un plazo que excediera de la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas en el Convenio, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Art. 5- Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su aprobación, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este Convenio, quedara vigente el resto y solo se renegociara la cláusula anulada.

Las condiciones contenidas en este Convenio se consideran mínimas, por lo que cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o por acuerdos plenarios más favorables al personal municipal, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

Art. 6- Comisión Mixta Paritaria.

Se Constituye una Comisión Mixta Paritaria, que entenderá de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión está constituida por tres representantes de los/as trabajadores/as, entre los que estarán el/los Delegados/as de Personal o las personas que estos designen, y en igual numero por representantes de la Corporación nombrados por el órgano competente.

Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

b) Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

c) La interpretación del texto del acuerdo en su aplicación práctica.

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

e) Organizar y hacer el seguimiento de la formación del personal.

f) Tener conocimiento y negociar sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, y cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

g) Designar árbitros en aquellas cuestiones en las que la Comisión Mixta no llegue a un acuerdo.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en el plazo máximo de diez días a contar desde la petición de la convocatoria.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, que siempre que sean adoptados por el menos la mitad mas uno de los miembros de la Comisión vincularán a ambas partes en los términos del presente Convenio y deberán hacerse públicas entre el personal que presta servicios en el Ayuntamiento.

Art. 7- Comisión Paritaria de Igualdad.

Se constituye una comisión Paritaria de Igualdad que permita de forma conjunta a las partes signatarias de este Convenio:

- El cumplimiento y la vigilancia de lo pactado en materia de igualdad.

- La eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo entre el personal laboral de este Ayuntamiento.

La Comisión estará constituida por tres representantes de los/as trabajadores/as, entre los que estarán los Delegados/as de Personal y en igual número por representantes de la Corporación nombrados por el órgano competente.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes por escrito, debiéndose reunir en un plazo máximo de diez días a contar desde la petición de la convocatoria.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, que siempre que sean adoptados al menos por la mitad más uno de los miembros de la Comisión se vincularán a ambas partes en los términos del presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO, PLANTILLA, FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

Art. 8- Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación siempre de mutuo acuerdo con los/as Delegados/as de Personal, que tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por el presente acuerdo.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.

d) La profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.

e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 9- Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará, de acuerdo con sus funciones, en grupos y categorías que se señalan en el siguiente artículo.

La Comisión Mixta Paritaria podrá definir cualquier categoría, tomando como base este Convenio colectivo

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de racionalización del trabajo que trata de armonizar las necesidades de los servicios municipales con la organización dada para llevarlos a cabo (organigrama funcional) y los recursos humanos disponibles (plantilla), debiendo contener los siguientes extremos:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, indicando el número y características de las que puedan ser ocupadas por el personal laboral.

b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características esenciales de cada puesto de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, los complementos que le corresponda.

c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Atarfe serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.

d) La creación, modificación y definición de los puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

e) Si el Excmo. Ayuntamiento de Atarfe absorbiese alguna empresa municipal y los trabajadores/as pasaran a formar parte de la plantilla de laborales fijos, se reunirá la comisión mixta para determinar a cada trabajador en su grupo correspondiente.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá como objetivo realizar una revisión de la RPT para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Art. 10- Ingreso y plantilla de personal.

El ingreso del personal fijo o de plantilla al servicio del Ayuntamiento de Atarfe, la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional, se realizarán de acuerdo con las normas específicas que lo regulan. Con la aprobación del presupuesto del Ayuntamiento se aprobará la plantilla de personal. Las plazas dotadas en la plantilla del personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existentes constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna. El/los Delegados de Personal propondrán a la Corporación un miembro

para que forme parte de los Tribunales de oposición o comisiones de contratación para seleccionar al personal de plantilla o contratar al personal interino. El/los Delegados de personal negociaran con suficiente antelación la elaboración de las Bases de concursos, oposiciones y concurso-oposición para la selección del personal.

1- Las plazas vacantes de personal del Ayuntamiento que surjan en la plantilla como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencias voluntarias y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal, se cubrirán en la Oferta Pública de Empleo inmediata y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de los representantes del personal.

2 - La Comisión Mixta Paritaria informará la propuesta de plantilla y de Oferta Pública de Empleo antes de que sean elevadas a los órganos competentes para su aprobación.

3 - Durante la vigencia del presente Convenio se creará una partida presupuestaria para promoción interna equivalente a 20.000 euros. En caso de que un/a trabajador/a solicite la promoción a otra categoría superior el Ayuntamiento estudiará dicha solicitud, y si en su caso procede su aprobación.

Art. 11- Clasificación profesional

La clasificación del personal laboral deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en el presente artículo. La relación de categorías profesionales contenidas en el presente convenio no presupone obligación de su cobertura total si, a juicio del órgano administrativo, la necesidad y volumen de trabajo de servicios no lo requieren.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en Grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y en su caso especialidades, y se establece con el fin de facilitar la promoción del personal laboral.

a) Grupos profesionales

El personal acogido al presente Convenio se clasificará, de acuerdo con el trabajo desarrollado, en uno de los siguientes grupos:

GRUPO PROFESIONAL I: Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Formación: Licenciado universitario, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, o experiencia laboral acreditada en las funciones propias de este Grupo.

GRUPO PROFESIONAL II: Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; desarrollan programas y aplican técnicas siguiendo instrucciones generales. Formación: Diplomado universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, Técnico de Grado Superior o equivalente, o bien experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo.

GRUPO PROFESIONAL III, Categoría 2ª: Forman parte de este Grupo aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas o funciones especializadas que requieran una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra persona, desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Se responsabiliza de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Formación: BUP, Bachiller superior o equivalente, Técnico de Grado Superior o equivalente, o bien experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo.

GRUPO PROFESIONAL III, Categoría 1ª: Forman parte de este Grupo aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Formación: BUP, Bachiller superior o equivalente, Técnico de Grado Medio, Superior o equivalente, o bien experiencia laboral acreditada en las funciones propias del Grupo.

GRUPO PROFESIONAL IV: Forman este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exijan habitualmente cierta iniciativa, además de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad esta limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior Grupo profesional. Formación: Título de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Técnico de Grado Medio, o experiencia laboral acreditada en las funciones propias de este Grupo.

GRUPO PROFESIONAL V: Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de dependencia y que normalmente requieren esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

b) Areas funcionales.

Las áreas funcionales agrupan unitariamente, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un Grupo Profesional y a un área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Atarfe.

Dentro de los distintos Grupos definidos anteriormente, se incluirán las siguientes áreas funcionales.

1º Administrativa e informática.
2º Técnica.
3º Servicios generales.
4º Construcción, conservación y oficios varios.
5º Personal subalterno.
6º Seguridad y Orden Público

7º Urbanismo
8º Parques y jardines
9º Obras y servicios
10º Servicios Sociales
11º Educación
12º Deporte
13º Administración General
14º Administración Tributaria

La Comisión paritaria mixta podrá establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan y los Grupos profesionales en los que están presentes.

c) Categorías Profesionales.

Las categorías profesionales quedan recogidas en el Organigrama siguiente:

Grupo I.- Titulados de grado superior, arquitecto, directores de servicio y similares, o experiencia laboral en las funciones propias de este grupo

Grupo II.- Técnico de Grado Medio, Superior o equivalente, arquitecto técnico, ingeniero técnico y similares, o experiencia laboral en estas funciones, o experiencia laboral en funciones propias de este grupo.

Grupo III.- Administrativos/as, encargados Administrativos/as, encargado de radio, de almacén, jardinería y de obras, encargados de servicios, oficiales 1ª de oficios, monitores de formación ocupacional, notificadores y similares, Técnico de Grado Medio, Superior o equivalente, o experiencia laboral en funciones propias de este grupo.

Grupo IV.- Auxiliares administrativos (Oficial 2ª administración) Oficiales 2ª de oficios Técnico de Grado Medio y similares, o experiencia laboral en funciones propias de este grupo

Grupo V.- Ordenanzas, peones, operarios de limpieza y similares.

Las categorías profesionales en el Ayuntamiento de Atarfe quedaran de la siguiente manera:

ARQUITECTO
ASISTENTE DIRECCION ADMINISTRATIVA
PSICOLOGA
DIRECTOR INFORMATICO
DIRECTOR DE CONTRATACION Y COMPRAS
DIRECTOR DE OBRAS
TECNICO EN FOMENTO Y DESARROLLO
TECNICO INFORMATICO
TECNICO SUPERIOR DE CULTURA
TECNICO DE GESTION
ASESOR JURIDICO DEL CIM
PSICOLOGA DEL CIM
ARQUITECTO TECNICO
TECNICO EN FORMACION Y EMPLEO DEL CIM
INFORMADOR/A DEL CENTRO DE LA MUJER
TRABAJADORA SOCIAL
BIBLIOTECARIA
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA
TECNICO DE CULTURA
ENCARGADO GENERAL DE OBRAS
ENCARGADO DE ALMACEN OFICIAL DE 1ª
ENCARGADO DE JARDINERIA
TEC. ESPECIALISTA EDUCACION DE DISMINUIDOS
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO
OFICIAL DE 1ª SOLDADOR
OFICIAL DE 1 JARDINERIA
OFICIAL DE 1ª OTROS OFICIOS
OFICIAL DE 1ª ELECTRICISTA
OFICIAL DE 1ª ALBAÑIL
OFICIAL DE 1ª PINTOR
NOTIFICADOR
MONITOR
ENCARGADO RADIO
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
OFICIAL DE 2ª ELECTRICISTA
OFICIAL DE 2º ALBAÑIL
OFICAL 2ª DE OFICIOS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
PEON DE OFICIOS
CONSERJE
LIMPIADOR/A

Art. 12 Formación profesional.

Se organizarán de forma permanente, a iniciativa de la Comisión Mixta o a propuesta de los trabajadores, cursillos y seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el mejor desarrollo de su trabajo.

A todos los cursos se les dará la publicidad necesaria para que los empleados municipales tengan conocimiento de la celebración de los mismos con la suficiente antelación.

Las autorizaciones para realizar cursos de formación y promoción serán solicitadas por el interesado ante la Secretaría General de la Corporación, especificando el nombre del curso, la duración, el lugar en que se imparte y la ayuda económica necesaria para matriculación, desplazamiento o estancia.

En los presupuestos municipales existirá una partida específica para la formación del personal, cuya dotación mínima será de 1.500,00 euros.

CAPITULO III
REGIMEN DE TRABAJO

Art. 13- Jornada laboral.

a) Horario general: Las horas semanales serán 37,5 h. La diferencia entre 35 y 37,5 h cada Area lo gestionará de la forma más conveniente. La jornada de trabajo será de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 h.

Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito subjetivo de este acuerdo, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo para el desayuno, computable como de trabajo efectivo, que con carácter general podrá efectuarse entre las 9,30 horas y las 11,00 horas de la mañana. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Cuando el personal realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada y salida diaria será de 15 minutos. Esta tolerancia no implica que la hora de entrada y salida sea 15 minutos antes o después, sino en casos puntuales.

Se establecerá un horario de atención al público preferentemente de 9 a 14 horas.

Así mismo, como preparación a la jubilación, el personal una vez cumplidos los 60 años y hasta su jubilación, experimentará una reducción de una hora en su jornada ordinaria de trabajo, sin reducción de sus retribuciones.

Para todo el personal se establecen las siguientes reducciones horarias:

Semana Santa, Fiestas Patronales y Navidad (del día 22 de diciembre al 7 de enero) el horario será de 8 h. a 14,00 h.

El horario de trabajo para la jornada comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se reducirá una hora diaria en el horario de salida.

El cómputo horario anual lo fijará la Comisión Paritaria Mixta.

El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral a través de la adopción de medidas de mejora de los sistemas de control y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que sean procedentes de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal sin que se aleguen causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de personal del Ayuntamiento, así como su posterior justificación mediante presentación de la documentación acreditativa. En todo caso, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja, debiendo presentarse los sucesivos partes de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo. Quienes realicen servicios dichos días disfrutarán de un día de descanso cuando el servicio lo permita. Si dichos días se corresponden con sábado, domingo o festivo se sustituirán por días de asuntos propios.

Art. 14- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y rotativas. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que excedan de la jornada laboral ordinaria y se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de 2 horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos, cuya compensación será de dos horas y media de descanso por hora de trabajo. Si así se pacta, podrán retribuirse en metálico conforme a lo anteriormente expresado.

En caso de que se produzca la compensación por periodos de descanso, ésta deberá realizarse en el plazo de los 3 meses siguientes a la realización de los servicios extraordinarios.

A los efectos previstos en el párrafo primero, se considerará que el horario nocturno abarca desde las 22,00 hasta las 7,00 horas.

Las horas extraordinarias serán siempre fiscalizadas por el/los Delegados de Personal, y en ningún caso podrán exceder de 60 horas anuales, salvo por la razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que desempeñen su actividad mediante turnos en el Centro Cultural Medina Elvira, tendrán una jornada semanal de lunes a domingo en horario de mañana y tarde. Dichos a trabajadores tendrán una semana de descanso por cada semana trabajada.

Art. 15 Necesidades del Servicio

Las necesidades del servicio no implicarán la modificación de la jornada laboral ordinaria, así como los descansos y vacaciones, y se aplicaran cuando concurran situaciones de emergencia grave, como pueden ser catástrofes, calamidades y similares en las que peligre la integridad de las personas o de los bienes materiales y se tenga que activar el plan de Emergencia de Protección Civil.

CAPITULO IV

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 16- Vacaciones

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales o 22 días hábiles de vacaciones retribuidas cada año, que podrá dividirse a voluntad del interesado - siempre que lo permitan las necesidades del servicio - en dos periodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 10 días. En caso de que el trabajador/a tome las vacaciones partidas, el cómputo será de 31 días naturales. Si el trabajador/a ingresa o cesa durante el año, el período vacacional será proporcional al tiempo de trabajo.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará las vacaciones preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotativa, siempre que existan discrepancias entre los trabajadores para la asignación de los turnos. En todo caso, las vacaciones habrán de disfrutarse antes del día 15 del mes de enero del año siguiente.

Durante el primer trimestre del año se confeccionará el plan de vacaciones.

En el caso de suspensión de la relación de servicio por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones a la conclusión del periodo de maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de de mayo del año siguiente.

En caso de que la suspensión de la relación se produzca por incapacidad temporal, si la baja se produce antes del inicio de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a que se señale un nuevo período dentro del año natural o hasta el 15 de mayo del año siguiente. No obstante si la baja por incapacidad temporal ocurre durante el disfrute de las vacaciones, no interrumpirá el transcurso de su duración salvo por hospitalización.

Como consecuencia de la elección del turno de vacaciones en ningún caso podrá crear la necesidad de contratación temporal.

Art. 17- Permisos

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de los siguientes días naturales de permiso, retribuidos como si fueran efectivamente de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación de 24 horas, salvo en caso de urgencia, según el Decreto 349/1996 de 16 de julio, de la Junta de Andalucía:

a) Por matrimonio, 15 días naturales.

b) Por traslado de domicilio con cambio de residencia, 3 días y sin cambio de residencia, 2 días.

c) Por cuidado de hijos menor de 9 meses, una hora diaria de ausencia divisible en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora, o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas.

d) Por asuntos particulares hasta un máximo de 5 días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

e) Por deberes públicos de inexcusable cumplimiento, el tiempo que se requiera y sea preciso.

f) Por razones de formación, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

g) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

h) Por nacimiento de un hijo/a, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si el suceso se produce en la misma provincia y 5 cuando sea en provincia distinta.

i) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos por consanguinidad o afinidad, 1 día, o 2 días si el matrimonio se produce fuera de la provincia de Granada.

j) Por asistencia a consulta médica durante el horario de trabajo, por el tiempo indispensable, que habrá de acreditarse con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

k) Por realizar funciones sindicales de formación sindical o de representación personal, en los términos que la ley establece.

l) Si algún trabajador solicitara licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será planteado y estudiado por la comisión mixta paritaria.

m) Las trabajadoras víctimas de violencia de género que no acudan a su puesto de trabajo (tanto parcial como total) por este motivo, tendrán justificadas esas faltas en el tiempo y las condiciones en que así lo determine el Centro Municipal de Información a la Mujer o de Salud según proceda.

Art. 18 Maternidad, Paternidad y adopción

a) El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una licencia por maternidad de 16 semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

b) Salvo las seis semanas inmediatas al parto que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (u otro progenitor) puede hacer uso de parte o de todo el permiso por baja maternal, siempre que ambos trabajen.

c) El padre (u otro progenitor) tendrá derecho a un permiso de duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. (Este es independiente del permiso de maternidad compartida).

d) Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá sustituir el derecho por una reducción de la jornada laboral, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. Así mismo el cómputo total de estas horas no podrá ser acumulado a la Licencia por maternidad.

e) Por adopción o acogimiento de menores de hasta seis años o mayores discapacitados o minusválidos, hasta 16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Art. 19- Otras licencias

a) El personal que tenga como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Atarfe tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses. Estos permisos tendrán a todos los efectos la consideración de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, por lo que la empresa no cotizará a la Seguridad Social por el trabajador durante el permiso.

Una vez agotado el plazo máximo de duración de estos permisos, no se podrán tomar nuevamente hasta pasados dos años.

b) Reducción de jornada por cuidado de familiares:

- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrán solicitar la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y como máximo la mitad de la jornada.

-Tendrán el mismo derecho quien deba 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 si mismo. En este caso, siempre y cuando la reducción sea de una hora diaria, no afectará a la disminución proporcional del salario.

c) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo y la excedencia en los términos que se determine en este Convenio.

d) Al objeto de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral que desee acogerse a esta licencia y siempre que la pareja trabaje fuera de la casa, el personal laboral acordará junto al Excmo. Ayuntamiento la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Art. 20- Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria.

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación. De la misma manera, podrá concederse la excedencia voluntaria a los empleados públicos afectados por este Acuerdo cuando lo soliciten por interés particular.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco años, y para que sea conce-

dida será preciso que el trabajador acredite haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante al menos un año y que hayan transcurrido más de cuatro años desde el final de una excedencia anterior.

Los empleados excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que hayan permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

2. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa da lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para cargo público o para función sindical electiva que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Excedencia para el cuidado de familiares.

a) Por cuidado de los hijos/as, el personal de este Ayuntamiento tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde su adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida la duración máxima de esta excedencia será de tres años.

El período de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos, y durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. Reingreso al servicio activo:

La solicitud de reingreso deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

El reingreso al servicio activo de los empleados que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

CAPITULO V
PERCEPCIONES ECONOMICAS

Art. 21- Retribuciones básicas

a) Sueldo base: El sueldo base del personal del Ayuntamiento de Atarfe afectado por el presente Convenio será el que corresponda a cada uno de ellos en función del grupo y la categoría a la que pertenezcan, que se incrementará de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado de cada año. La cuantía inicial para el año 2015 será la que resulte de la aplicación de los artículos siguientes y de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Atarfe.

b) Antigüedad: El complemento de antigüedad consistirá en el percibo de la cantidad fija mensual por cada tres años de servicio efectivo, que para el año 2015, será por la cantidad indicada en la tabla anexa y que se incrementará anualmente en función de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de cada año, revisándose para el año 2015. A estos efectos, al personal afectado por el presente Convenio, se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Atarfe o en cualquier otra Administración Publica, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubiese trabajado. El reconocimiento de servicios previos se efectuará a instancia de parte, y sus efectos económicos serán desde el día primero del mes siguiente a su solicitud si a ello hubiera lugar. Al acto administrativo por el que se reconozcan tales servicios, que se adoptará de oficio en el caso de servicios prestados para el propio Ayuntamiento de Atarfe, se le otorgarán efectos económicos retroactivos con el límite máximo del plazo de prescripción establecido en el artículo 59.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo	Euros/mes
I	50,00
II	50,00
III	50,00
IV	50,00
V	50,00

Art. 22 Complemento de categoría

El complemento salarial de categoría, que se integra en el salario base, corresponde a la categoría económica que cada trabajador ostente dentro del grupo profesional. Dicho complemento figurará en la nómina fuera del salario base, aunque cotizará en su totalidad.

Art. 23 Complemento de puesto de trabajo

El complemento de puesto de trabajo, que igualmente queda integrado dentro del salario base, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, su responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan conceptuación distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. Este concepto no tiene carácter consolidable, pues su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente. Dicho complemento figurará en la nómina fuera del salario base, aunque cotizará en su totalidad.

Anualmente se revisará la cuantía de este complemento, que se incrementará como mínimo en la cuantía fijada por los Presupuestos Generales del Estado.

Art. 24 Incentivos a la mejora de la productividad, calidad y rendimiento

Para el cumplimiento de los objetivos de mejora, eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos y de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, durante la vigencia de este convenio, para todo el personal laboral, se destinará como máximo el 1% de la masa salarial a medidas retributivas por año que tengan como objetivo la mejora de los servicios públicos.

La asignación individual del incentivo corresponderá a la C.M.P, con sujeción a los criterios que en su caso determinara y a la propuesta formulada por los/las Concejales/as Delegados/as de cada Area.

La implantación o modificación del régimen y características de este incentivo así como el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, tendrá que ser negociada por la C.M.P.

Art. 25 Pagas extraordinarias

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, tres pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del salario base del trabajador, más antigüedad. El pago de estas gratificaciones se efectuará el 30 de marzo, el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

Art. 26 Revisión salarial

El día uno de enero de cada año se procederá a la revisión salarial contenida en este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente. Dicha revisión se incluirá en la nómina de los trabajadores del mes de enero y sucesivas, siendo consolidable a todos los efectos.

No obstante, y en caso de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado lo permitiesen, las revisiones salariales se efectuarían aplicando los índices de precios al consumo correspondientes.

Art. 27- Indemnizaciones por razón de servicio

El personal del Ayuntamiento percibirá indemnizaciones por razón del servicio en las condiciones y cuantías establecidas para los empleados públicos por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normas que en futuro lo modifiquen o desarrollen.

Se percibirá indemnización por desplazamiento en los términos antes citados por la utilización autorizada del vehículo particular en los desplazamientos fuera del término municipal o a los anejos de Sierra Elvira o Caparacena.

El Ayuntamiento establecerá los oportunos mecanismos de control para la correcta aplicación de este artículo.

Art. 28.- Anticipos

Todo trabajador/a dentro del ámbito de este Convenio tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta tres mil euros (3.000,00 euros). El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en 12 o 18 mensualidades, y hasta que no se produzca el reintegro integro del mismo no podrá ser solicitado otro anticipo. A tal efecto se consignará en el Presupuesto ordinario el crédito necesario, en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados municipales", cuya cuantía será ampliable por la suma de los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Dichos anticipos se concederán atendiendo a las disponibilidades presupuestarias.

Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo les queden menos de 12 meses de prestación de servicios, por jubilación o por cualquier otro motivo, reintegrarán el anticipo en las mensualidades de servicio activo que les queden.

El referido anticipo no devengará interés alguno a favor del Ayuntamiento.

Art. 29- Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, maternidad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el salario real y la prestación que percibe el trabajador en situación de baja.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones de incapacidad que se den por enfermedad común o por cualquier otra causa, y sus informes serán sometidos a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de baja, producirá la pérdida del complemento económico que abona la corporación.

CAPITULO VI

SALUD LABORAL

Art. 30- Principios generales

Los trabajadores del Ayuntamiento de Atarfe tienen derecho a participar en la formulación de la política de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento y en el control de las medidas preventivas que se adopten, a través de sus representantes legales y de los órganos internos específicos de participación en esta materia, constituidos de acuerdo con lo prevenido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborables, y en el Real Decreto 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene la obligación y el derecho a pasar las revisiones médicas anuales que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas. Será preceptiva para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para el todo el personal afectado por el Convenio.

Art. 31- Acoso sexual, acoso moral, y acoso por razón de sexo.

1.- Se elaborará por parte de la Comisión Paritaria de Igualdad y la Comisión Mixta Paritaria un "Código de Conducta" o "Declaración de Principios" y se procederá a su difusión entre el personal laboral de este Ayuntamiento.

2.- Se creará la figura de un "Asesor/a" formado en la materia y con facultad para actuar, al que se pueda recurrir por cualquier tipo de acoso.

3.- La Comisión Mixta Paritaria y la Comisión Paritaria de Igualdad junto al Asesor/a establecerá un protocolo de actuación para el caso del incumplimiento de las normas citadas en el Código de Conducta. Se tomarán las sanciones disciplinarias oportunas dependiendo de la gravedad del incumplimiento de las normas.

Art. 32- Movilidad funcional

1.- Para proteger la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o en su caso, al cambio de puesto

de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia siempre que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informes o recomendaciones de los servicios médicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de llevarse a cabo las actuaciones contempladas en este artículo, las mismas no conllevarán modificación alguna del salario habitual, que se continuará percibiendo como si estuviesen desempeñando su puesto de trabajo original.

2.- Por incapacidad laboral

En el caso de declaración de incapacidad laboral permanente total, si la Corporación opta, de conformidad con lo previsto en los párrafos anteriores de este artículo del presente Convenio por la readaptación del trabajador a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral, dicha readaptación se llevará a cabo con las garantías y prevenciones establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, produciéndose una novación del contrato de trabajo y percibiendo las retribuciones de acuerdo con el nuevo puesto.

Si el trabajador/a no hubiese ejercitado la correspondiente solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33- Equipos de protección personal y vestuario

La Corporación facilitará a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento los elementos personales de protección que se precisen según la naturaleza de los trabajos a efectuar.

Además, a los trabajadores del área de obras y servicios se les dotará del siguiente vestuario:

- Ropa de trabajo de trabajo por temporada:

• Vestuario de verano: Dos pantalones y dos camisas.

• Vestuario de invierno: Dos pantalones, dos camisas, un jersey y una cazadora.

- Todo el material y herramientas necesarias para el buen desarrollo del trabajo a efectuar.

- Ropa de trabajo cada dos temporadas:

• Un anorak.

- Cada año:

• Un par de botas.

Al recibir el material nuevo, los trabajadores vendrán obligados a entregar el antiguo.

Todo lo relacionado con la compra de material a que se refiere éste artículo será consultado con el/los Delegados de Personal y con el jefe del área correspondiente.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Art. 34 Invalidez permanente total para la profesión

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una invalidez en grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, el Ayuntamiento podrá optar entre alguna de las siguientes soluciones:

a) La readaptación del trabajador a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

b) Completar lo que el trabajador afectado perciba como prestación por la Seguridad Social, de tal manera que la pensión resultante signifique el 100% del salario real que en ese momento le correspondiera al trabajador si no hubiese sido declarado inválido.

c) La extinción del contrato indemnizando al trabajador con una cantidad a tanto alzado, a instancias del trabajador y previo acuerdo de ambas partes.

Art. 35- Jubilación anticipada

a) Jubilación parcial de menores de 65 años con contrato de relevo.

Previo acuerdo entre ambas partes, el personal laboral del Ayuntamiento podrá jubilarse anticipadamente:

- Si tienen la "condición de mutualistas", 60 años de edad real.

- Si no tienen la condición de mutualistas, el requisito de edad se aplicara de forma gradual, conforme a la escala prevista en la Ley General de la Seguridad Social:

Año	Cotización	Edad jubilación
2015	33 años cotizados	61 años y 6 meses
	33 años y 9 meses o más	61 años y 3 meses
2016	33 años cotizados	61 años y 8 meses
	34 años o más	61 años y 4 meses
2017	33 años cotizados	61 años y 10 meses
	34 años y 3 meses o más	61 años y 5 meses

- Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, 61 años de edad.

La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, pudiendo alcanzar el 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, y siempre que se acrediten el resto de requisitos.

El periodo mínimo de cotización será de 33 años de cotizaciones efectivas, sin que puedan tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, o de 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, en el caso de que sea de aplicación lo dispuesto en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

En cuanto al contrato de relevo, se celebrara con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El puesto de trabajo será el mismo del trabajador sustituido. El contrato de trabajo tendrá una duración indefinida, o como mínimo, igual a la que falte al trabajador para alcanzar la edad de jubilación, salvo en el caso de que la jubilación parcial alcance el 75%, en cuyo caso el contrato habrá de ser indefinido y a jornada completa, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo de los trabajadores parcialmente prejubilados será objeto de negociación entre el Ayuntamiento y el trabajador, pudiendo acumularse el periodo completo.

Los beneficios previstos en el presente convenio o los que se puedan introducir en el futuro serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo, incluso aunque se hayan prejubilado parcialmente con anterioridad a su entrada en vigor.

b) Jubilación anticipada

Previo acuerdo entre ambas partes, y siempre que se cumplan con el resto de requisitos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, el personal laboral del Ayuntamiento a partir de los 62 años con al menos ocho años de antigüedad podrá jubilarse anticipadamente percibiendo por parte del Ayuntamiento la diferencia hasta completar el 100% del salario a percibir.

El trabajador que se acoja a lo previsto en éste artículo no tendrá derecho a los incrementos salariales que se produzcan como consecuencia de Acuerdos posteriores.

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento que pase a situación de jubilación forzosa o voluntaria percibirá un incentivo equivalente a tres mensualidades de la nómina que se percibiese en el momento de la prejubilación. Si dicha jubilación se produce tras 25 años de servicio se incrementará en 600 euros; 800 euros por 30 años de servicio y 1.000 euros por 35 años de servicio.

Art. 36- Asistencia letrada

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica al personal en cualquier procedimiento judicial que se le incoe o en el que sea parte por razón de su cargo u oficio, ya sea en el orden penal, civil, administrativo o laboral, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al procedimiento judicial o en el ámbito policial o gubernativo, por actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, ya sean el propio trabajo o en excedencia forzosa por cargo público o sindical, aunque este dado de alta en una de las empresas municipales. Esta cláusula será de aplicación en cualquier caso, con independencia de la situación administrativa posterior en que se encuentre el trabajador, incluido prejubilación, jubilación, incapacidad o invalidez, igualmente para los trabajadores/as de las empresas municipales que causan baja definitiva o total ya que su capital social es 100% municipal.

Art. 37- Seguro de responsabilidad civil

La Corporación suscribirá una póliza de seguro de Responsabilidad Civil con una compañía de seguros, con objeto de cubrir la responsabilidad civil del personal del Excmo. Ayuntamiento que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, cause daño o perjuicio a terceros, salvo en los casos en que la sentencia de un órgano jurisdiccional reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, causando perjuicios en los bienes derechos del Ayuntamiento.

Art. 38 - Programa de Acción Social.

1.- Ayuda a estudios.

El Ayuntamiento abonara al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que acrediten la matriculación de un miembro de la familia en cualquiera de los niveles del sistema educativo de guardería a Universidad, la cantidad de 150 euros, que se harán efectivos a lo largo del año en curso. Esta cantidad se aumentará anualmente en los mismos porcentajes que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones. En el caso de que se descongelen los sueldos se aumentará el porcentaje que fije dicha Ley. Igualmente se le aplicará al personal de las empresas municipales que sean absorbidas por el Ayuntamiento de Atarfe, puesto que el capital de dichas empresas siempre ha sido 100% municipal.

2.- Fondo de gestión social.

Se crea un Fondo destinado a las atenciones sociales del personal del Ayuntamiento de Atarfe, a cuyo fin se consignará la correspondiente partida en los Presupuestos del Ayuntamiento, para ayudas a familiares minusválidos, seguros para prótesis dentales, gafas, seguro de defunción, tratamiento terapéutico, etc. La cuantía de este fondo es de 30.000,00 euros. La ayuda no podrá exceder de la parte correspondiente al dividir el total de la cuantía entre el número de trabajadores laborales. Esta cantidad se aumentará anualmente en los mismos porcentajes que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

Este Fondo se gestionará por la Comisión Mixta Paritaria, que elaborará un Reglamento al efecto.

3.- Seguro de vida

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo estarán cubiertos por una póliza de seguros colectiva que ampare las siguientes contingencias por las cuantías que se expresan:

• Invalidez permanente absoluta o gran invalidez: doce mil euros (12.000,00 euros).

• Muerte natural: doce mil euros (12.000,00 euros)

• Muerte por accidente: veinticuatro mil euros (24.000,00 euros)

• Muerte por accidente de tráfico: treinta y seis mil euros (36.000,00 euros)

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Art. 39.- Delegados de personal

La representación del personal laboral del Ayuntamiento de Atarfe corresponde a los Delegados/as de Personal, que ejercerán de forma mancomunada ante la Corporación la representación para la que fueron elegidos.

Los Delegados/as de Personal, que tendrán las mismas funciones que el Comité de Empresa, gozarán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos que legalmente tengan reconocidos.

Art. 40. - Convocatoria de reuniones

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

a) Los Delegados/as de Personal.

b) Las Secciones Sindicales

c) El personal empleado del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 50%, del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo, deberán ser comunicadas con 48 horas de antelación, expresando lugar, fecha, hora y puntos a tratar

Las reuniones que hayan de tener dentro de la jornada de trabajo, deberán referirse a la totalidad del colectivo con-

vocado. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

El Ayuntamiento facilitará un lugar adecuado para la exposición de cualquier anuncio sindical.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41.- Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por el personal laboral del Ayuntamiento podrán ser muy graves, graves ó leves, según la tipificación contenida en la normativa aplicable.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido a efecto con audiencia al interesado.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites, rigiéndose en cuanto a su iniciación, desarrollo y terminación por lo previsto en la Legislación vigente.

Art. 42. - Anotación y cancelación de sanciones

Las sanciones disciplinarias se anotaran en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

La cancelación de éstas se producirá de oficio o a instancia del interesado, en el plazo de dos a seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate respectivamente de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio. La anotación de apercibimiento se cancelará a instancia del interesado a los seis meses de su fecha.

En ningún caso se computará a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Art. 43.- Recursos

Contra las Resoluciones y acuerdos de imposición de sanciones por faltas, el interesado podrá interponer recurso ante el órgano competente.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Si durante la vigencia de este Convenio entrara en vigor alguna norma legal que afectase a cualquier artículo del presente Convenio, la Comisión Mixta Paritaria renegociará aquellos aspectos que sufran modificaciones como consecuencia de su aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo, se impulsará el proceso de promoción interna.

En tal sentido, la Corporación se compromete a incluir, para el Presupuesto del Ejercicio 2015 y sucesivos, las plazas de promoción interna que resulten de dicho estudio, siendo la Comisión Mixta Paritaria, la que establezca el sistema a seguir y cuantas cuestiones resulten necesarias para la realización práctica de dicho compromiso.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Se respetarán las cláusulas o condiciones de trabajo más beneficiosas que a título personal tenga establecidas el Ayuntamiento con sus trabajadores, mejorando aquellas que el presente Convenio establezca.

A la plantilla de este Ayuntamiento no se les podrá exigir título académico para el desempeño de sus funciones habituales. Si experiencia laboral acreditada para el cargo que desempeñe

Todo trabajador/a que a la firma de este Convenio esté prestando sus servicios de modo ininterrumpido durante tres años, así como el personal que tenga con el Ayuntamiento un contrato laboral sujeto a subvención pasará automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores laborales fijos de este Ayuntamiento.

Así mismo todo trabajador/a que a la firma de este Convenio este contratado 7 años ininterrumpidos en programas europeos o específicos de la Junta de Andalucía pasará automáticamente a formar parte de la plantilla de personal fijo laboral de este Ayuntamiento.

El trabajador del Ayuntamiento de Atarfe que sea despedido y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar por su indemnización o la readmisión en su puesto de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

Todas las mejoras tanto salariales como laborales que aplique la ley o el Consejo de Ministros se aumentaran en todos los artículos de este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Atarfe abrirá y aprobara un proceso de funcionarización para todo el personal laboral del Ayuntamiento incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias Segunda y Cuarta de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Asimismo, el Ayuntamiento de Atarfe adoptará los acuerdos necesarios para regularizar aquellos puestos de trabajo, existentes o no en la plantilla de personal, que en la actualidad vienen siendo desarrollados al margen del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICION FINAL

Una vez firmado por las partes y publicado el presente Convenio Colectivo, y transcurridos tres meses de dicha publicación se reunirá el responsable del Excmo. Ayuntamiento con los Delegados Sindicales para actualizar la RPT.

Todos los acuerdos que figuren en este Convenio se aplicarán con carácter retroactivo, desde el día 1 de enero de 2015.

Atarfe, 14 de abril de 2015.

TABLA SALARIAL CONVENIO EJERCICIO 2015

PUESTO	GRUPO	SALARIO
ARQUITECTO	I	45.184,78
ASISTENTE DIRECCION ADMINISTRATIVA	I	43.020,04
PSICOLOGA	I	36.209,49
DIRECTOR INFORMATICO	I	34.090,10
DIRECTOR DE CONTRATACION Y COMPRAS	I	46.098,12
DIRECTOR DE OBRAS	I	46.098,12
TECNICO EN FOMENTO Y DESARROLLO	I	25.714,68
TECNICO INFORMATICO	I	25.654,01
TECNICO SUPERIOR DE CULTURA	I	25.034,28
TECNICO DE GESTION	I	22.716,00
ASESOR JURIDICO DEL CIM	I	19.322,94
PSICOLOGA DEL CIM	I	17.123,82
ARQUITECTO TECNICO	II	26.536,70
TECNICO EN FORMACION Y EMPLEO DEL CIM	II	21.267,35
INFORMADOR/A DEL CENTRO DE LA MUJER	II	21.267,35
TRABAJADORA SOCIAL	II	21.267,35

BIBLIOTECARIA	II	21.267,35
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA	III-2ª	23.560,68
TECNICO DE CULTURA	III-2ª	21.082,46
ENCARGADO GENERAL DE OBRAS	III-2ª	24.863,05
ENCARGADO DE ALMACEN OFICIAL DE 1ª	III-2ª	20.123,62
ENCARGADO DE JARDINERIA	III-2ª	20.123,62
TEC. ESPECIALISTA EDUCACION DISMINUIDOS	III-2ª	20.123,62
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	III-1ª	21.593,99
OFICIAL DE 1ª SOLDADOR	III-1ª	19.984,27
OFICIAL DE 1ª JARDINERIA	III-1ª	19.984,27
OFICIAL DE 1ª OTROS OFICIOS	III-1ª	19.984,27
OFICIAL DE 1ª ELECTRICISTA	III-1ª	19.984,27
OFICIAL DE 1ª ALBAÑIL	III-1ª	19.984,27
OFICIAL DE 1ª PINTOR	III-1ª	19.984,27
NOTIFICADOR	III-1ª	19.212,61
MONITOR	III-1ª	15.885,84
ENCARGADO RADIO	IV	23.702,64
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	IV	19.779,60
OFICIAL DE 2ª ELECTRICISTA	IV	18.205,62
OFICIAL DE 2ª ALBAÑIL	IV	18.205,62
OFICAL 2ª DE OFICIOS	IV	18.205,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	17.643,26
PEON DE OFICIOS	V	17.002,86
CONSERJE	V	16.440,60
LIMPIADOR/A	V	16.440,60

Atarfe, 2 de junio de 2015.-El Alcalde, fdo.: Tomás Ruiz Maeso.

NUMERO 4.916

AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

URBANISMO

Aprobación definitiva subdivisión del SI-16 en dos subsectores SI-16.1 y SI-16.2

EDICTO

D. Tomás Ruiz Maeso, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Atarfe (Granada)

HAGO SABER: Que por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada el día 8 de mayo de 2015, y visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Urbanismo, Obras Públicas, Medio Ambiente y Vivienda de 28 de abril de 2015, los reunidos en votación ordinaria, con ocho votos a favor de los concejales de los grupos municipales del PSOE (7), IULV-CA (1), dos abstenciones de los concejales del grupo municipal del PP(2), y dos votos en contra de los concejales no adscritos, acuerdan la Aprobación definitiva de la subdivisión del SI-16 en dos subsectores SI-16.1 y SI-16.2, promovido por D. Manuel Medina Pérez.

Contra este acto administrativo que es definitivo en vía administrativa, puede interponer recurso de reposición con carácter potestativo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el órgano que lo dictó, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación, ante la Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sede de Granada.

No obstante, puede interponer cualquier otro que estime pertinente.

Texto integro de la División del Sector SI-16 en dos unidades de Ejecución o Subsectores SI-16.1 y SI-16.2.

INDICE

1.-SECTOR SI-16
1.1.-SECTOR SI-16: CONDICIONES URBANISTICAS Y OTRAS DETERMINACIONES
1.2.-CONSIDERACIONES PARA LA ORDENACION DE LOS SUB-SECTORES
1.3.-SECTOR SI-16. RESULTADOS NUMERICOS
2.-DIVISION SECTOR SI-16 EN DOS UNIDADES DE EJECUCION.
2.1.-SECTOR SI-16.1.RESULTADOS NUMERICOS
2.2.-SECTOR SI-16.2.RESULTADOS NUMERICOS
3.- VIABILIDAD ECONOMICA PARA AMBAS UNIDADES DE EJECUCION
3.1.-GENERALIDADES
3.2.-RESUMEN PARAMETROS URBANISTICOS
3.3.-COSTE EJECUCION MATERIAL. VENTAS. MARGEN
3.4.-VALORACION DEL SUELO. VALOR UNITARIO