

ADMINISTRACIÓN LOCAL

MOLLINA

Anuncio

Por acuerdo del Pleno, de fecha 2 de agosto de 2016, se aprobó el texto consensuado por la mesa de negociación, de fecha 22 de julio de 2016, que recoge el acuerdo marco de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Mollina, modificado posteriormente en sesión plenaria de fecha 14 de diciembre de 2016, por requerimiento de la Subdelegación del Gobierno; quedando el texto definitivo tal como se inserta a continuación.

Es lo que se publica a los efectos del artículo 38.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE MOLLINA

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal de aplicación

El presente acuerdo afecta a todos los empleados adscritos a plazas de la plantilla de personal funcionario, de carrera e interino, del Ayuntamiento de Mollina y de los entes de derecho público, que en su caso pudieran constituirse.

Artículo 2. Ámbito temporal de aplicación

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación en el Pleno de la Corporación, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de la prórroga que pueda sufrir.

Las revisiones salariales serán las recogidas en la normativa estatal anual para el personal funcionario.

Artículo 3. Denuncia del acuerdo

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo el acuerdo marco antes del 1 de octubre de 2020, previa denuncia presentada con 15 días de antelación.

Hasta tanto no sea aprobado un acuerdo que los sustituya continuará en vigor el presente acuerdo en todo su articulado, así como las mejoras que se pacten o acuerden o que sean de aplicación por modificación normativa.

Artículo 4. Comisión de vigilancia e interpretación

Estará integrada por un miembro de la Corporación y uno de los funcionarios y funcionarias. A sus reuniones podrán asistir los delegados sindicales, con voz pero sin voto. Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del acuerdo por el Pleno. A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto. Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del acuerdo y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

Se reunirán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de cinco días de antelación. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes. En caso de son existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente acuerdo se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente acuerdo sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 6. Calendario laboral

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Mollina. Se considerará inhábil, a los meros efectos laborales, y retribuido para el personal el día de Santa Rita de Cassia (22 de mayo), sin que ello suponga el cierre del Ayuntamiento, excepto para:

- El personal adscrito a servicios de la Policía Local que será el de los Santos Arcángeles (29 de septiembre).
- El personal de las guarderías, conserjes de colegios y personal de centros docentes, que será el día que determine el calendario escolar oficial.
- El personal que atienda registros que serán compensado con el día que se determine en el calendario anual.

Se considerará inhábil a efectos laborales el sábado Santo y el sábado de las ferias locales.

Para el servicio de E. I. La Ascensión será inhábil el día que determine el calendario escolar de la Junta de Andalucía: Día de la Comunidad Educativa y el 5 de enero o los que cada año sean señalados por la comunidad autónoma.

El 24 y 31 de diciembre será no laborable, salvo para el servicio de registro, trabajo que será compensado con dos días de descanso adicionales.

Artículo 7. Jornada laboral

7.1. JORNADA LABORAL

La jornada laboral básica será de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas pudiendo completarse hasta las 37 horas y media tanto al inicio como al final de dicho horario, sin perjuicio de los horarios especiales que se acuerden.

Durante la Semana Santa, periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), periodo de feria local y Navidad (24 de diciembre al 6 de enero) la jornada será de 8:00 a 14:00 horas.

Para la Policía Local se establecerán, en anexo aparte sobre distribución de la jornada, los turnos adecuados, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

7.2. DESCANSO INTERMEDIO

Cada trabajador tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida.

Artículo 8. *Vacaciones*

8.1. VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en los meses indicados o fuese obligación disfrutarlas en un mes o periodo determinado el funcionario o funcionaria tendrá derecho a 30 días hábiles de vacaciones. Los días añadidos por esta circunstancia a las vacaciones podrán ser disfrutados o bien sueltos o continuos.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 hábiles a los 15 años de servicios prestados en la Administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serían 31 días a los 15 años, 32 a los 20 años de servicios, 33 a los 25 y 34 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los órganos de representación, y con antelación al 30 de marzo. El plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y del compañero o compañera y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan menores en edad escolar, entre los 3 y 14 años, tendrán preferencia para disfrutar de las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre.

En casos excepcionales, y siempre que no interfieran en el buen funcionamiento del Ayuntamiento ni perjudiquen el plan de vacaciones del resto de los funcionarios y funcionarias, el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas.

8.2. INTERRUPCIÓN

Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el periodo de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8.3. PUENTES

Se establecen dos al año, disfrutándose de forma alternativa por el 50% de la plantilla de cada departamento en cada uno de ellos, quedando por determinar a inicios de cada año los puentes que se disfrutaran en acuerdo con los representantes de los trabajadores.

8.4. DISFRUTE OBLIGADO DE LAS VACACIONES

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

Artículo 9. *Permisos y licencias retribuidas*

9.1. PERMISOS

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

En caso de fallecimiento del cónyuge, y siempre que existan menores o discapacitados a cargo el permiso será de 5 días hábiles.

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

En caso de enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso se prorrogará el tiempo que persista la enfermedad, con aportación de parte facultativo y siempre que el estado del enferme requiera la asistencia del trabajador para su cuidado.

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

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

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

Dicho permiso se incrementará en dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Este permiso podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente (inclusive).

l) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho, 20 días.

9.2. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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 públicas 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

f) Las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Artículo 10. *Licencias no retribuidas*

POR ASUNTOS PROPIOS

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada dos años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 11. *Suspensión de la relación por privación de libertad del trabajador (por resolución judicial o gubernativa)*

En caso de que la persona funcionaria fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad.

Artículo 12. *Excedencias*

12.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el apartado “d” del presente artículo.

b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año. Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo. La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

d) El periodo de excedencia será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto de trabajo.

e) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

12.2. EXCEDENCIA FORZOSA

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

Artículo 13. *Promoción interna*

13.1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus funcionarios y funcionarias consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, negociado previamente con los representantes de los funcionarios.

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

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

CAPÍTULO III

Derechos y mejoras sociales

Artículo 14. *Derechos y mejoras sociales*

Este artículo será de aplicación al personal funcionario, de carrera o interino.

- a) Por matrimonio: El trabajador o trabajadora percibirá por este concepto la cantidad de 130,00 euros
- b) Por natalidad: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 110,00 euros por cada hijo/a. Si concurrieran en ambos padres la condición de empleado o empleada municipal, solo se abonará una ayuda por natalidad.
- c) Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a que reúna las condiciones que a continuación se determinan, la Corporación abonará mensualmente una ayuda de 270,50 euros por cada hijo/a su cargo que reúna las siguientes condiciones:
 - Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33% que se determina en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Se abonará un fijo mensual de 150,00 euros y el resto hasta los 270,50 euros previa justificación de gastos relacionados con la asistencia a este familiar.
 - No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso de igual o superior cuantía otorgada por organismo público. En el caso de que la ayuda sea menor se tendrá derecho a una prestación igual a la diferencia entre los 270,50 euros y la ayuda recibida.

- Dependier económicamente del trabajador/a municipal y por lo tanto no estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- d) El Ayuntamiento dotará un fondo anual en sus presupuestos por importe de 4.000,00 euros y cuyo reparto igualitario estará sujeto a los criterios que establezca la comisión de vigilancia del acuerdo. Las mencionadas ayudas, que podrán solicitar las personas trabajadoras para ellas y/o miembros de la unidad familiar en los dos primeros meses del año, se concederán para las prestaciones y por los importe máximos anuales siguientes:

CONCEPTO	IMPORTE MÁXIMO	PERIODO CONCESIÓN
GAFAS COMPLETAS	70	ANUAL
GAFAS BIFOCALES	70	ANUAL
CRISTALES, DOS	45	ANUAL
CRISTALES, UNO	25	ANUAL
LENTILLAS	60	ANUAL
APARATO DENTAL COMPLETO	300	ANUAL
APARATO DENTAL PARCIAL	150	ANUAL
EMPASTES	36	ANUAL
ORTODONCIA	120	ANUAL
AUDÍFONOS	125	ANUAL

Los importes que en concepto de ayudas sociales se establecen en los apartados anteriores, se incrementarán anualmente en la misma cuantía de incremento que se establezca en los presupuestos generales del Estado para el incremento de las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 15. *Anticipos reintegrables*

El Ayuntamiento dotará un fondo de 6.000,00 euros revisables anualmente. Los reintegros que se vayan efectuando de anticipos ya concedidos aumentarán dicha dotación en igual importe a los mismos.

Los importes que se concederán tendrán un mínimo de 300,00 euros y un máximo de 1.800,00 euros. Y se devolverán en un plazo máximo de 24 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo éste acordado por el órgano competente.

Los anticipos se concederán previa solicitud, estudiándose por la comisión de vigilancia e interpretación del convenio la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía.

Artículo 16. *Seguro de accidente laboral*

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este acuerdo, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 60.000,00 euros por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

Artículo 17. *Plan de pensiones*

El Ayuntamiento elaborará un plan de pensiones que se dotará con un importe equivalente al 0,5 % de la masa salarial. La comisión de vigilancia determinará los criterios para su distribución entre el colectivo de personas trabajadoras de este Ayuntamiento.

Artículo 18. *Anticipo pensión de viudedad y por fallecimiento*

1. La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

2. En caso de fallecimiento antes de la jubilación efectiva se abonará la cantidad de 1.000 € a los herederos y herederas del mismo.

Artículo 19. *Seguro de responsabilidad civil*

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

Artículo 20. *Asistencia jurídica*

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

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

Artículo 21. *Ayuda para la preparación a la jubilación o invalidez permanente y anticipada*

1. El funcionario o funcionaria que, bien por cumplir la edad legal de jubilación que corresponda o bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento tendrá derecho al pago de una ayuda de 2.700,00 euros.

2. En el marco del plan de recursos humanos que se acuerden y aprueben que impliquen la posibilidad de jubilaciones anticipadas del personal funcionario a fin de mejorar la eficiencia de la administración, se abonarán 400 euros por cada año cotizable a efectos de jubilación a los funcionarios y funcionarias que opten por la jubilación anticipada.

Artículo 22. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

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

Artículo 23. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal laboral por enfermedad común o accidente no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la retribución de un complemento salarial de la parte de los haberes que corresponda al empleado o empleada hasta alcanzar el 50% en los tres primeros días; el 75% del 4.º al 21 día y el 100% del día 21 en adelante de las retribuciones del mes anterior al de causarse la baja.

Si la situación de Incapacidad Temporal deriva de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social ser complementada por el Ayuntamiento, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que viniera correspondiendo al trabajador o trabajadora en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Circunstancia especial que conlleve complemento de IT hasta alcanzar el 100% de las retribuciones. En aquellos casos en que el trabajador o trabajadora sufra hospitalización o intervención quirúrgica o una situación de incapacidad temporal por enfermedad por causa de enfermedad grave de las recogidas en el anexo I de este acuerdo se complementará las retribuciones hasta alcanzar el 100% de las que tuviera el mes anterior al de producirse dicha situación.

Los procesos de IT que impliquen tratamientos de quimioterapia o radioterapia. Así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia tendrán también la consideración de circunstancia especial del párrafo anterior.

CAPÍTULO IV

Salud laboral

Artículo 24. Seguridad e higiene en el trabajo

Esta materia se regulará por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y la normativa que la desarrolla.

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

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

- a) El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se le asigne.
- b) El comité de salud laboral velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate.
- c) Se dotará al personal de uniformes de verano e invierno, con antelación suficiente y una periodicidad máxima de 1 año para aquel puesto de trabajo que así lo requiera y el resto de 2 años. Entregándose en los meses de febrero y marzo la uniformidad de verano y la de invierno en septiembre y octubre.

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

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

4. La Corporación deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros. El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente acuerdo un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos. Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

- b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- c) Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la mutua de accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.
- d) Dotar a los trabajadores que determine el comité de salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

Será preceptiva y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del acuerdo. Asimismo será acordada, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno. Desde el comité de seguridad y salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

Artículo 25. Reconocimiento médico. Vigilancia de la salud

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

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

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

4. La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 26. Adecuación del puesto de trabajo

Los funcionarios y funcionarias podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la comisión de vigilancia e interpretación del acuerdo, con la participación de los delegados de prevención quien decidirá al respecto. En caso de acuerdo se creará el puesto de trabajo y se catalogará en la valoración de puestos de trabajo.

La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario interior

Artículo 27. Sanciones

1. El régimen disciplinario del personal funcionario será el establecido en el EBEP y el procedimiento a seguir el establecido por el Real Decreto 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado).

2. Para la suspensión preventiva de un funcionario o funcionaria será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

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

Artículo 28. Acoso sexual. Mobbing

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

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

CAPÍTULO VI

Derechos y garantías sindicales

Artículo 29. Delegado/a de personal

El delegado de personal es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en régimen laboral de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados.

Artículo 30. Órgano colegiado de representación

Atendiéndonos a los artículos 33 y siguientes del EBEP, se procederá a constituir un órgano colegiado de representación compuesto por distintos miembros de las organizaciones sindicales representadas en este Ayuntamiento.

La representación en dicho órgano será porcentual al número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales válidamente celebradas.

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

Artículo 31. Competencias sindicales

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras el delegado de personal tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del delegado/a de personal.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:
Las secciones sindicales legalmente constituidas y registradas en este Ayuntamiento, podrán acumular y distribuir las horas sindicales de los distintos miembros del comité, junta de personal, delegados de personal y delegados sindicales o miembros de la ejecutiva de la sección sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y comunicando al Ayuntamiento la distribución del cómputo de horas que le corresponden.
Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas empleadas en periodos de negociación.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los dos años siguientes al cese.
- e) La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales del Ayuntamiento un local adecuado provisto de teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales (comité de empresa, junta de personal y órgano colegiado).
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales.
- g) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

Artículo 32. Obligaciones sindicales

El delegado de personal se obliga expresamente a:

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

Artículo 33. Secciones sindicales

Los funcionarios y funcionarias del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Las secciones sindicales legalmente constituidas podrán nombrar, un delegado/a sindical. Estos dispondrán cada uno de 20 horas sindicales mensuales.

Son funciones de las secciones sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos que afectan a los miembros de ORU.
- c) Las secciones sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

- d) Las secciones sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.
- e) Las secciones sindicales dispondrán de cinco horas mensuales para reuniones de sus afiliados dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y el Ayuntamiento facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 34. *Retribuciones*

Se estructurarán conforme a lo establecido en la normativa básica de aplicación para el personal funcionario. Son de dos clases:

- a) Básicas
- b) Complementarias

Serán en cuantía conforme a las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 35. *Retribuciones básicas*

Los conceptos retributivos que la integran son:

- a) **SUELDO:** Es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos de titulación, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el artículo 25 de la Ley 30/1984.

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

- b) **TRIENIO:** consiste en un complemento salarial por cada tres años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación de funcionarios al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.
- c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, que comprenderán el importe del sueldo base, antigüedad y complemento de destino que se determine en la normativa básica y en los presupuestos generales del estado para cada ejercicio.

Artículo 36. *Retribuciones complementarias*

Tendrán la misma estructura que las aplicadas a los funcionarios de la Administración General del Estado y serán:

- a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.
- b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. Y se abonarán en catorce veces.
- c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe

su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla el Ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales.

- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Artículo 37. *Indemnizaciones*

37.1. Los funcionarios y funcionarias que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, (si se termina el servicio más tarde de las 15:00 horas o más tarde las 22:00 horas) percibirán como máximo las siguientes cantidades establecidas para el personal de la Administración General del Estado.

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

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente al de mayor importe de los que viajen, tanto por manutención como por alojamiento.

37.2. En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,19 euros por Kilómetro y el valor de los tiques de aparcamiento.

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

Artículo 38. *Gratificaciones por servicios extraordinarios*

Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el concejal correspondiente.

La Corporación procederá al abono de los trabajos extraordinarios preferentemente mediante su compensación con el equivalente a descanso y en su defecto mediante su retribución específica, todo ello según la siguiente equivalencia:

EQUIVALENCIA PARA COMPENSACIÓN MEDIANTE DESCANSO: DESCANSO

De lunes a viernes (de 8:00 horas a 22:00 horas): 1 hora de descanso por cada hora de servicios extraordinarios.

Sábados, domingos o festivos y/o de 22:00 horas a 8:00 horas: 2 horas de descanso por 1 hora por cada hora de servicios extraordinarios.

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Servicios prestados de lunes a viernes 8:00 horas a 22:00 horas: (salario/ 365) x 1,25.

Servicios prestados en sábados, domingos, festivos y laborables de 22:00 horas a 8:00 horas: (salario/365) x 1,75.

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

En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la Comisión de Vigilancia e interpretación del acuerdo.

CAPÍTULO VIII

Categoría profesional

Artículo 39. Categorías profesionales

Los grupos de clasificación existentes en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento de Mollina se modifican según el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

Artículo 40. Relaciones de puestos de trabajo

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, en los términos señalados en el artículo 15 de la Ley 30/1984 y demás normas concordantes.

Artículo 41. Provisión de puestos de trabajo

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En el plazo máximo de cuatro meses, desde la entrada en vigor de este acuerdo, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la Comisión de Vigilancia e interpretación del acuerdo, un proyecto de bases para la provisión de puestos de trabajo, a efectos de su discusión y negociación.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.

Artículo 42. Traslado

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la Comisión de Vigilancia e Interpretación o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

CAPÍTULO X

Promoción profesional y promoción interna

Artículo 43. Carrera administrativa y promoción profesional

43.1. Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

43.2. Todos los trabajadores y trabajadoras adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en que desempeñe un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores/as que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondientes a su categoría.

43.3. Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al del puesto en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquel será computado, a petición del interesado, para la referida consolidación.

43.4. El tiempo de servicios prestados, al amparo de lo dispuesto en el punto 9, no se considerará como interrupción a efectos de consolidación de grado personal si su duración es inferior a 6 meses y el destino definitivo que se obtenga corresponde a un puesto de trabajo del mismo o superior nivel del que se desempeñaba con anterioridad.

43.5. El reconocimiento del grado personal se efectuará de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución.

43.6. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

43.7. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada categoría de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados serán los siguientes:

43.8. En ningún caso los trabajadores podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificada su categoría.

43.9. La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría o subcategoría a los trabajadores cesados en puestos de libre designación, o por supresión del puesto de trabajo o removidos de los obtenidos por concurso. Los trabajadores que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

43.10. Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán necesariamente para su cobertura con carácter definitivo, por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los trabajadores que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

Disposición transitoria primera

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

Disposición adicional primera

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente acuerdo.

Disposición adicional segunda

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

Disposición adicional tercera

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

Disposición adicional cuarta

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

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

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

Disposición adicional quinta

Los trabajos realizados en los días de la Feria de Agosto y Feria de la Vendimia serán compensados al 50% de horas libres y 50% en gratificaciones.

Para los días 24 y 31 de diciembre se estará a lo dispuesto en el artículo 6 del presente acuerdo colectivo.

Disposición final

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

ANEXO I**Reglamento para el Permiso del artículo 9.2 e)***Requisitos y medios para la concesión del permiso*

1. Relación paterno/materno-filial.
2. Minoría de edad del hijo o acogido (18 años).
3. Enfermedad y tratamiento. Mediante informe del Servicio Andaluz de salud. Si estuviese incluido en el Régimen Especial de Mutualismo se efectuará mediante informe médico de la entidad o del SAS. Deberá en caso de enfermedad grave, que quede acreditada como tal.

Duración y extinción del permiso

La duración del permiso previsto en el artículo 49 e) del TREBEP es distinta si se trata de cáncer o de enfermedad grave. Así:

- a) En el supuesto de cáncer. El permiso, en el caso de cáncer, se otorgará tanto para el periodo de hospitalización como para el tratamiento continuado.
- b) En el supuesto de enfermedad grave. Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 de julio de 2013. «En caso de enfermedad grave distinta del cáncer, tendrá la consideración de “ingreso hospitalario de larga duración” también la continuación del tratamiento o cuidado del hijo o hija tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente».

Recogida la necesidad en ambos casos en informe médico que se emitirá en un periodo inicial a los dos meses y posteriormente cada mes.



Reducción de la jornada de trabajo

La reducción será de un mínimo del 50% y un máximo del 75% atendiendo a criterios de necesidad del hijo o hija. Se concede la posibilidad de acumular la reducción en jornadas completas semanales.

La denegación de algunos de los puntos deberá ser motivada explícitamente. En caso de no caer resolución el silencio tiene carácter estimatorio.

Contra el presente acuerdo del Pleno, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternatively o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Mollina, de conformidad con los artículos 123 y 124 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Mollina, a 20 de junio de 2017.

El Alcalde-Presidente, firmado: Eugenio Sevillano Ordóñez.

5119/2017