

La falta de resolución expresa dentro del plazo legal para dictarla producirá la caducidad del procedimiento con el archivo de las actuaciones, conforme dispone el artículo 44 de la misma Ley, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Para obtener información sobre el estado de tramitación de su procedimiento puede dirigirse al Centro de Salud Pública de Dénia sito en la Jaume I, sin número, teléfono: 965786912, o a la Centro de Salud Pública de Alacant/Alicante sita en plaza España, 6.

ANULACIÓN AUTORIZACIÓN SANITARIA POR CESE ACTIVIDAD. EM. 16/02/2010.

TITULAR TITULAR	ADREÇA DOMICILIO	MUNICIPI MUNICIPIO	NºEXPEDIENT NºEXPEDIENTE	AUTORITZACIÓ SANITÀRIA AUTORIZACIÓN SANITARIA	NºACTA NºACTA	DATA DE L'ACTA FECHA ACTA
FIBER, ANTONINA	AVDA. VALENCIA Nº52-BAJO	CALPE/CALP	DE-32/2010	18501	1231	28/06/2005
CRESPO PACHES, JOSEFA	C/SANTA LUCIA S/N	DENIA	DE-26/2010	23453	00572	26/04/2006
EZENTANI FATHI MEHDI	CTRA. MARINAS KM.2. COPRINSA	DENIA	DE-24/2010	5832	01101	18/04/2006
HOGAR DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS	C/SAN JOSE Nº6	DENIA	DE-28/2010	13751	00574	02/05/2006
JORCHA, S.C.	PDA SANTA LUCIA NUM. 88	DENIA	DE-29/2010	23221	05599	01/12/2009
JORCHA, S.C.	PDA. SANTA LUCIA Nº88	DENIA	DE-30/2010	23221	05599	01/12/2009
LA FONDA C.B	URB. LA MARJAL.C/RAP Nº 1	DENIA	DE-20/2010	18469	04944	03/03/2009
MAYOL ARANDA, EDUARDO	C\ PUERTO	DENIA	DE-34/2010	4435	00584	09/05/2006
MORILLAS COLMENA, ANGEL	C/RAMON ORTEGA Nº34	DENIA	DE-18/2010	13636	05503	02/03/2009
SCHREPFER, ERICH	CTRA MARINES A DENIA (LES)	DENIA	DE-17/2010	3330	05501	03/03/2009
O ATE FERNANDEZ, PEDRO A.	CTRA. DEL ARENAL Nº7	JAVEA/XABIA	DE-31/2010	5619	01054	25/04/2006
PERLES TUR, ANTONIO RAMON	CTRA. CABO LA NAO JAVEA PARK 11	JAVEA/XABIA	DE-16/2010	3107	05502	03/03/2009
SORIANO QUILES, RAFAEL VICENTE	PºAMANECEC. ED. SOROLLA Nº7	JAVEA/XABIA	DE-27/2010	15272	01051	24/04/2006

1005861

EDICTO

Ante la imposibilidad de notificar de forma personal y directa a los interesados los acuerdos de anulación de las autorizaciones sanitarias que a continuación se relacionan y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publican ahora.

Alicante/Alacant, 5/03/2010.

El Director del Centro de Salud Pública de Alicante: Manuel Salado López».

«Vistos los expedientes de anulación de las autorizaciones sanitarias de los establecimientos que abajo se relacionan en los que consta en acta de inspección que se ha producido un cese de actividad.

Considerando lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden de 6 de junio de 1997, de la Conselleria de Sanidad, sobre autorización sanitaria de establecimientos alimentarios menores, modificada por la Orden de 27 de marzo de 2000, le notifico que se va a proponer al Director Territorial de Sanidad la anulación de las mismas, al ser el órgano competente para resolver dicho procedimiento, en virtud de la competencia atribuida por el artículo 4 de la citada Orden.

De conformidad con lo establecido en el artículo 84 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se le concede un plazo de diez días, contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente notificación, para formular las alegaciones y presentar los documentos que a su derecho convengan.

El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento es de tres meses a contar desde la fecha del presente acuerdo, según lo dispuesto en el artículo 42.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las posibles interrupciones de dicho plazo que se puedan producir conforme al artículo 42.5.

La falta de resolución expresa dentro del plazo legal para dictarla producirá la caducidad del procedimiento con el archivo de las actuaciones, conforme dispone el artículo 44 de la misma Ley, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Para obtener información sobre el estado de tramitación de su procedimiento puede dirigirse al Centro de Salud Pública de Alacant/Alicante sito en la plaza España, 6, teléfono: 965901282, o a la Centro de Salud Pública de Alacant/Alicante sita en plaza España, 6.

TITULAR TITULAR	ADREÇA DOMICILIO	MUNICIPI MUNICIPIO	NºEXPEDIENT NºEXPEDIENTE	AUTORITZACIÓ SANITÀRIA AUTORIZACIÓN SANITARIA	NºACTA NºACTA	DATA DE L'ACTA FECHA ACTA
GARCIA PACHECO, JULIO	C\ JAIME NIÑOLES NUM. 39	ALICANTE/ALACANT	AL-104/2010	20014	26675A	24/09/2009
LIMA CORREIA, ISABEL MARIA	C\ MELVA NUM. 6 URB SUIZA CABO HUERTAS	ALICANTE/ALACANT	AL-116/2010	11861	27121A	13/08/2009
MISSISSIPPI ALICANTE S.L.	AVDA JAUME I EL CONQUERIDOR NUM. 90	CAMPOLLO (EL)	AL-84/2010	27281	28488A	17/02/2009

Alicante, 5 de marzo de 2010.

El Director del Centro de Salud Pública de Alicante, Manuel Salado López.

1005919

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento del Castell de Guadalest - Código de Convenio 030443-2.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 26 del ppdo. mes de febrero, suscrito por las representaciones de la Corporación Municipal y del Personal Laboral, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real

Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Capítulo I: condiciones generales

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Legislación Supletoria

Artículo 4. Condición más Beneficiosa y Garantía Personal

Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio

Artículo 6. Denuncia del Acuerdo

Artículo 7. Prórroga

Artículo 8. Igualdad

Capítulo II: organización del trabajo

Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

Título I: organización de los recursos humanos.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo o instrumento organizativo similar

Artículo 11. Clasificación Profesional: Grupos Profesionales y Categorías

Título II: acceso y contratación

Artículo 12. Tipos de contratos

Artículo 13. Periodo de prueba

Artículo 14. Oferta de Empleo Público

Artículo 15. Selección del personal fijo

Artículo 16. Selección del personal temporal

Artículo 17. Consolidación de empleo temporal en fijo

Artículo 18. Tribunales

Título III: provisión de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 19. Provisión de Puestos de Trabajo

Artículo 20. Provisión por concurso y libre designación

Artículo 21. Provisión en comisión de servicio

Artículo 22. Provisión en mejora de empleo

Artículo 23. Adscripciones provisionales

Artículo 24. Movilidad por razón de violencia de género

Título IV: carrera profesional, promoción interna y evaluación del desempeño

Artículo 25. Carrera profesional

Artículo 26. Promoción interna

Artículo 27. Evaluación del desempeño

Título V: condiciones de trabajo.

Artículo 28. Jornada y Horario Laboral

Artículo 29. Flexibilidad Horaria

Artículo 30. Reducción de Jornada

Artículo 31. Justificación de Ausencias

Artículo 32. Vacaciones Anuales

Artículo 33. Permisos Retribuidos

Artículo 34. Permisos no Retribuidos

Título VI: modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 35. Trabajo de Grupo, Escala, Categoría o Puesto Superior o Inferior

Artículo 36. Modificación temporal de funciones

Artículo 37. Planes de Ordenación de la actividad profesional y de los Recursos Humanos. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Título VII: situaciones administrativas y excedencias

Artículo 38. Servicio Activo

Artículo 39. Servicios especiales

Artículo 40. Servicio en otras Administraciones Públicas

Artículo 41. Excedencias

Título VIII: suspensión y extinción del contrato

Artículo 42. Causas y efectos de la suspensión

Artículo 43. Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo: suspensión del contrato por Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o por ser víctima de violencia de género

Artículo 44. Suspensión de funciones

Artículo 45. Extinción del contrato e Indemnizaciones

Título IX: jubilación

Artículo 46. Jubilación total

Artículo 47. Jubilación gradual y flexible

Artículo 48. Jubilación especial a los 64 años

Artículo 49. Jubilación incentivada anticipada

Capítulo III: retribuciones

Artículo 50. Régimen de Retribuciones

Artículo 51. Mantenimiento del Poder Adquisitivo

Artículo 52. Recibo de salario

Título I: estructura de las retribuciones

Título II: condiciones laborales específicas y retribuciones

Artículo 53. Horas Extraordinarias

Artículo 54. Indemnizaciones por Razón del Servicio

Artículo 55. Retribuciones en situación de Incapacidad

Artículo 56. Deducción de Retribuciones

Artículo 57. Asistencia a ferias, reuniones en localidad distinta al puesto de trabajo.

Título III: seguros y anticipos reintegrables

Artículo 58. Cobertura de Riesgos incluida asistencia Jurídica y Responsabilidad civil

Título IV: mejoras de carácter social

Artículo 59. Renovación del Permiso de Conducir

Artículo 60. Mejoras para Financiar Acciones y Programas de Carácter Social

Artículo 61. Planes y Fondos de Pensiones.

Artículo 62. Ropa de trabajo

Capítulo IV: seguridad y salud en el trabajo

Artículo 63. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 64. Delegados y delegadas de Prevención

Artículo 65. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 66. Servicios de Prevención

Artículo 67. Evaluación y eliminación de riesgos

Artículo 68. Vigilancia de la salud

Artículo 69. Adaptación de puestos de trabajo y movilidad por motivos de salud y temporal durante el embarazo y la lactancia

Capítulo V: medio ambiente

Artículo 70. Medio Ambiente

Capítulo VI: formación

Artículo 71. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Capítulo VII: derechos sindicales y de representación

Artículo 72. Derechos individuales

Artículo 73. Derechos individuales ejercidos colectivamente

Artículo 74. Libertad Sindical

Artículo 75. Derecho de Reunión

Título I: órganos de representación y secciones sindicales

Artículo 76. Competencias de los Miembros de los órganos Unitarios (Comité de Empresa, Delegadas/os de personal)

Artículo 77. Las Secciones Sindicales

Artículo 78. Garantías de la función representativa del personal. Derechos y deberes de los representantes

Título II: negociación del personal

Artículo 79. Derecho a la negociación colectiva

Artículo 80. Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Corporación (MGNEP)

Artículo 81. Materias objeto de negociación en la MGNEP

Artículo 82. Pactos y Acuerdos

Artículo 83. Solución extrajudicial de conflictos

Capítulo VIII: deberes y régimen disciplinario

Artículo 84. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Artículo 85. Régimen disciplinario

Artículo 86. Faltas disciplinarias

Artículo 87. Sanciones

Artículo 88. Prescripción de las faltas y sanciones

Artículo 89. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

Capítulo IX: gestión de los servicios

Artículo 90. Variaciones en la prestación de los servicios por la Corporación

Artículo 91. Otras formas de gestión

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real

Decreto Legislativo 1/1.995 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, la ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1.995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, regula las condiciones del trabajo del personal laboral que presta sus servicios en la corporación de El Castell de Guadalest.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

a) Funcional:

Se extiende a todo el ámbito de la actividad de la corporación de El Castell de Guadalest realizada en todos sus centros, dependencias, así como en sus Organismos, Agencias, Patronatos, Fundaciones y demás entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ella, existentes actualmente o que se constituyan en el periodo de vigencia de este convenio.

b) Personal:

El presente Convenio será de aplicación al personal que, bajo cualquier tipo de relación contractual de carácter jurídico laboral, preste sus servicios la corporación de El Castell de Guadalest.

Al personal contratado temporalmente y con contratos de carácter social (contratos de fomento de empleo, empleo subvencionado, etc.) les será de aplicación lo estipulado en la normativa legal de aplicación.

c) Temporal:

El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su aprobación por el Pleno de la Corporación (El día 28 de enero de 2010) y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010, siendo obligatoria su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se considerarán incorporados a este Convenio los pactos y/o acuerdos que se adopten como consecuencia de los trabajos que en él se encomienden a comisiones o grupos de trabajo específicos, previa asunción de los mismos por parte de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio en el caso de ser materia estrictamente de aplicación al personal laboral o Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos constituida según el artículo 36 del EBEP para materias comunes a todo el personal de la Corporación según el artículo 38.8 de la misma norma legal. Dichos pactos y/o acuerdos entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con los efectos que en aquellos se determinen, y en cualquier caso en el plazo máximo de un mes desde la fecha de adopción del acuerdo por la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio o Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Asimismo, se considerarán incorporados en el presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, que afecten al personal laboral y al personal funcionario conjuntamente, tanto en la Mesa General de las Administraciones Públicas Estatal como en la Mesa General de las Administraciones Públicas Autonómica y los que sean suscritos entre los sindicatos más representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias o con la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, en aquellos aspectos que sean de aplicación y puedan asumirse por la Corporación.

En el supuesto de que por acto de la autoridad gubernativa y/o en su caso de la jurisdiccional, se impida la vigencia del presente Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas y el contenido de éstas debería ser reconsiderado en un término no superior a 15 días desde la notificación de nulidad.

Artículo 3. Legislación Supletoria

En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto por el EBEP, el ET y la normativa dictada por la Generalitat Valenciana para su personal, sin perjuicio de la aplicación del resto de normativa, dictada por ésta y de aplicación a las Corporaciones locales.

Artículo 4. Condición más Beneficiosa y Garantía Personal

Las mejoras que, por disposición legal o reglamentaria, se establecieran durante la vigencia del presente Convenio

serán de aplicación automática en los términos previstos en la Ley.

Todas las condiciones económicas o de otra clase incluidas en este Convenio, estimada en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en la corporación que impliquen condiciones más beneficiosas con relación a las aquí pactadas, subsistirán como garantía personal para el personal laboral que venga disfrutando de ellas.

Asimismo, todas las condiciones establecidas en este Convenio tendrán la consideración de cláusula de salvaguarda de derechos «ad personam»

Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio

1.- En los 15 días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se constituirá una comisión con la denominación del epígrafe de este artículo, compuesta con carácter permanente paritariamente, estará integrada por 1 representante de la corporación de El Castell de Guadalest y 1 representante de la parte social firmante, o sus suplentes designados por ésta. En las reuniones que se celebren, cada parte podrá contar con la asistencia de asesores o asesoras, siendo una persona asesora por cada uno de los sindicatos firmantes.

2.- Esta Comisión asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento y desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos, incluidas las funciones asignadas a otras comisiones en tanto se constituyan formalmente estas y durante la totalidad de la vigencia. En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio y actuará desarrollando y/o concretando para el personal laboral las medidas derivadas expresamente por acuerdos de MGNEP.

3.- Los miembros de la Comisión podrán elaborar un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma. La Comisión estará presidida por la señora Alcaldesa – Presidenta de la Corporación o persona en quien delegue y los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine de conformidad con la legislación vigente.

4.- Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo de la mitad más uno de los representantes de cada parte. Los acuerdos habrán de adoptarse por unanimidad de los asistentes, siendo dichos acuerdos vinculantes para las partes.

5.- La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 7 días laborables, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente, y en cualquier caso, al menos, una vez por semestre. Se levantarán acta de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos, de las cuales se facilitará copia a los miembros de esta Comisión.

6.- Eventualmente, a esta Comisión podrán asistir aquellas personas que, en razón de su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente por la Comisión, en razón a los temas que deban ser tratados

7.- Se facilitará a los miembros de esta Comisión, en un plazo máximo de 15 días naturales, cuantos datos requieran por el procedimiento formal para esclarecer cualquier asunto relativo al presente Convenio, así como la información necesaria para el desempeño de sus funciones.

8.- Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato. Todo ello mientras se constituya el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos con competencia en el ámbito de la Administración Local, al que los firmantes de este Convenio acuerdan adherirse.

9.- En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo que establece la Constitución Española, y Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, según interpretación de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, con especial referencia a los requisitos y trámites previstos en estos casos para las empresas que desarrollen un servicio público.

La tramitación del conflicto colectivo o huelga que pudiera afectar a la plantilla de la Corporación se planteará ante el organismo competente de la Conselleria con competencias para ello, por la representación de los trabajadores y trabajadoras. Durante el periodo de preaviso en caso de huelga se convocará a las partes a un Acto de Conciliación.

10.- Previa consulta a esta Comisión, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, legal o reglamentariamente, en caso de duda, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para el personal de esta Corporación.

Artículo 6. Denuncia del Convenio

El preaviso, a efectos de denuncia del presente Convenio, habrá de realizarse mediante escrito con una antelación de un mes a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, por cualquiera de las partes.

Artículo 7. Prórroga

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo anterior.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio, en su totalidad. No obstante, las retribuciones sufrirán un incremento igual al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 8. Igualdad

En el ámbito de aplicación de este convenio y tal como establece la disposición adicional octava de la ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado Público para todas las administraciones públicas se negociara y aplicara un Plan de Igualdad que evite discriminaciones de género y un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, en relación con la Ley 39/1999, la Ley contra la Violencia de Género y la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

- La organización del trabajo es facultad de la Corporación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a la representación de los trabajadores y trabajadoras, a los delegados y delegadas de secciones sindicales, a los representantes de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos o a la Comisión paritaria del convenio.

Cuando las decisiones que la Corporación tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

- El objetivo 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:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- La profesionalización y promoción del personal.
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

TÍTULO I: ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo o instrumento organizativo similar

En esta materia se estará a lo previsto por el EBEP, la Ley de la Función Pública Valenciana y demás normativa de aplicación para el personal funcionario de las administraciones locales.

Solo podrán ser puestos laborales aquellos cuyas funciones no reporten el ejercicio de autoridad o potestades públicas, ni directa ni indirectamente.

Las relaciones de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar utilizado en la Corporación para todo su personal incluirán, la denominación, clasificación (grupo de titulación y nivel) y características esenciales, las retribuciones complementarias que les correspondan (complemento de destino, específico,...), los sistemas de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, los méritos preferentes, así como las principales funciones asignadas a los puestos..

La creación, supresión o modificación de puestos de trabajo se realizarán mediante negociación en la MGNEP y se reflejarán en la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento organizativo similar, que tras su aprobación por el Pleno, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, al menos una vez al año.

Concluida la valoración y clasificación de los puestos, la Mesa General de Negociación de la Corporación garantizará la publicidad entre todo el personal del resultado de la misma, facilitando de forma individualizada al personal un documento en el que consten todos los elementos de la valoración, clasificación y demás aspectos de su puesto específico.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se negociará la valoración y relación de los puestos de trabajo en el plazo de seis meses.

Artículo 11. Clasificación Profesional: Grupos Profesionales y Categorías

1. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen. Asimismo es el sistema por el que se determina el contenido de los puestos a efectos, básicamente, de selección de personal, provisión y determinación de retribuciones.

La clasificación contendrá, además de los elementos que deben reflejarse en las relaciones de puestos de trabajo, la descripción y funciones del puesto, forma de provisión, méritos preferentes para su provisión si los tuviera y cualquier otra característica relevante para su desempeño.

2. Grupos y categorías profesionales

2.1 Se procede a la adaptación transitoria de los grupos profesionales A, B, C, D y E a los nuevos grupos y subgrupos según la siguiente equivalencia:

- Grupo A al Subgrupo A1. Pertenecen a este subgrupo los trabajadores y trabajadoras que han accedido a su contrato laboral con la Corporación bajo el requisito de estar en posesión del correspondiente título de doctorado, licenciatura en arquitectura o ingeniería, o equivalente.

- Grupo B a Subgrupo A2. Pertenecen a este subgrupo los trabajadores y trabajadoras que han accedido a su contrato laboral con la Corporación bajo el requisito de estar en posesión del correspondiente título de ingeniería técnica, formación profesional de tercer grado, diplomatura, o equivalente, diplomatura universitaria, arquitectura técnica o titulación equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia.

- Grupo C a Subgrupo C1 Pertenecen a este subgrupo los trabajadores y trabajadoras que han accedido a su contrato laboral con la Corporación bajo el requisito de estar en posesión del correspondiente título de BUP, bachillerato superior, formación profesional en segundo grado o formación laboral equivalente con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral, así como quienes hayan superado

las pruebas de acceso para mayores de 25 años a la Universidad.

- Grupo D a Subgrupo C2 Pertenecen a este subgrupo los trabajadores y trabajadoras que han accedido a su contrato laboral con el la Corporación bajo el requisito de estar en posesión del correspondiente título de bachillerato elemental, graduado escolar, graduado en educación secundaria, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral

- Grupo E a Agrupaciones profesionales sin titulación específica. Pertenecen a este grupo de agrupaciones profesionales los trabajadores y trabajadoras que han accedido a su contrato laboral con la corporación bajo el requisito de estar en posesión del certificado de escolaridad.

2.2 En cada Grupo y subgrupo se adscribirán las categorías profesionales correspondientes al mismo y dentro de éstas, al personal en la categoría para la que se le contrató. La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional, así como las retribuciones mínimas a percibir, tanto básicas como complementarias.

2.3. En el plazo máximo de tres meses desde la publicación de la nueva Ley de función Pública Valenciana en desarrollo del EBEP se iniciará la negociación para la adaptación de los grupos y categorías profesionales establecidos en este convenio. Esta negociación deberá ser finalizada en el año presupuestario en que se inicie o como máximo en el primer trimestre del inmediatamente posterior. En este sentido se adaptará la clasificación definitiva a los grupos y subgrupos y al nuevo grupo B definidos en el EBEP

TÍTULO II: ACCESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Tipos de contratos

12.1 Vinculados a la superación de procesos selectivos de Oferta de Empleo Público

- Personal laboral fijo

Para puestos de trabajo laborales incluidos en la relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar

A este tipo de contratación se accede por la superación de una Oferta de Empleo Público en la Corporación o por las fórmulas de movilidad entre administraciones planteadas para el personal laboral fijo mediante Legislación Autonómica de aplicación.

- Personal laboral fijo discontinuo:

A este tipo de contratación se accede por las mismas formulas citadas pero solo para la realización de trabajos que se repitan en ciertas fechas dentro del volumen normal de actividad de la Corporación.

12.2 Vinculados a bolsas de trabajo temporal

En la MGNEP se acordaran las actividades, puestos y categorías en las que podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación, los cuales no deben ir obligatoriamente vinculados a la existencia previa del puesto en la relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar, su número o porcentaje máximo sobre el total de contratación fija y su duración mínima y máxima.

Asimismo se acordarán los criterios y baremo de aplicación a las bolsas de trabajo específicas para su acceso respetando las bases de la normativa general de aplicación al personal funcionario y en su caso de las órdenes de subvención a las que se refieran, adaptándolas de forma que se respeten los principios constitucionales que deben regir el acceso a las administraciones según el EBEP y el resto de normativa vigente al respecto.

En las contrataciones de personal laboral temporal, tendrán prioridad las mujeres víctimas de violencia de género, empleadas públicas de otra corporación local, y que por este motivo se encuentre en situación de excedencia o suspensión de contrato por violencia de género en la corporación de origen y soliciten ser contratadas en esta corporación.

Las bolsas de trabajo se vincularán a necesidades estructurales de la administración local, a vacantes, con o sin reserva, prolongadas y a sustituciones en los casos legalmente previstos.

- Por obra o servicio determinado:

Para la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Corporación y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es de duración incierta. Si la Obra o servicio está subvencionada se estará a lo dispuesto en el punto 1 anterior. Se accederá por bolsa de trabajo con los criterios y baremos acordados por la MGNEP.

- Sustitución o interinidad:

Se utilizará para sustituir a personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, por lo tanto irá vinculado a la existencia del puesto en la relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar. Como medida de fomento del empleo, se sustituirán todos los puestos de trabajo de carácter estructural cuyo titular con reserva este en situación de suspensión de contrato, excedencias y/o permisos, licencias o IT de duración prevista superior a 15 días.

- Contrato de relevo:

Se concertaran con el personal desempleado de la relación de la bolsa correspondiente, que cumpla los requisitos según la normativa vigente de seguridad social, para sustituir a un trabajador o trabajadora de la Corporación que accede a la jubilación voluntaria de forma parcial.

Su duración será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador o trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación según lo dispuesto en los artículos 48 y 49. Si el trabajador jubilado parcialmente, al cumplir dicha edad continuase en la Corporación, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo el contrato de relevo anualmente extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la trabajadora o trabajador sustituido.

La duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por la trabajadora o trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo podrá completar el de la persona sustituida o simultanearse con ella.

- Por anticipación de la edad de jubilación:

Se concertará con el personal desempleado, de la relación de la bolsa correspondiente, que cumpla los requisitos según la normativa vigente de seguridad social, para sustituir a un trabajador o trabajadora de la corporación de El Castell de Guadalest que anticipe su edad de jubilación anticipada de 65 a 64 años.

12.3 Tipos de contratos según su jornada

Salvo los contratos vinculados a contratos de relevo, por sustitución de personal con reducción de jornada, o modificaciones de contrato acordadas en MGNEP para personal fijo por motivos de salud las contrataciones se realizarán a tiempo completo.

Los contratos a Tiempo Parcial tendrán la jornada laboral horaria proporcional a la jornada ordinaria a tiempo completo que está establecida en este Convenio.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que la persona contratada deberá prestar servicios.

La persona contratada a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, salvo lo establecido en la normativa vigente en relación con las horas complementarias pactadas con el trabajador/a y que no excedan de lo establecido legalmente.

Artículo 13. Periodo de prueba

Para contrataciones fijas el periodo de prueba tendrá una duración de:

Agrupaciones profesionales (antiguo Grupo E): 15 días

Subgrupos C1 y C2: 1 mes

Subgrupo A2: 2 meses

Subgrupo A1: 3 meses

Cuando se realice la clasificación definitiva a los grupos y subgrupos definida en el EBEP y se defina el nuevo grupo B su periodo de prueba será el mismo que el del subgrupo A2

Para las contrataciones temporales el periodo de prueba se establece según la siguiente escala: hasta 6 meses de contrato, la mitad del periodo de prueba establecido para las contrataciones fijas; y de 6 meses a 1 año, el periodo de prueba será el establecido con carácter general para las contrataciones fijas.

Artículo 14. Oferta de Empleo Público

El conjunto de vacantes y plazas que no tengan titular con reserva de puesto, las plazas creadas como consecuencia de la declaración judicial de contratos en fraude de ley, cuyos titulares tengan asimismo en virtud de decisión judicial el carácter de personal indefinido no fijo, las creadas por la recuperación de la prestación directa de un servicio externalizado así como las de nueva creación por necesidades de la organización, conformarán la Oferta de Empleo Público de cada año.

Obligatoriamente serán incluidas en Oferta de Empleo las plazas vacantes que han sido ocupadas por personal de forma temporal en el ejercicio presupuestario al que corresponde la Oferta, o como máximo en el siguiente año. En caso contrario las plazas deberán ser amortizadas.

Del número total de plazas ofertadas se reservará un 60% para promoción interna que podrá materializarse con la reconversión de puestos al subgrupo o grupo superior y un mínimo del 7% para personas con discapacidad superior al 33%.

El número total de puestos a ofertar, la distribución por grupos, subgrupos y categorías tanto de la oferta libre como de la reservada a acceso a personas con discapacidad y a promoción interna deberá ser acordada en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Corporación en el último trimestre de cada año y ser publicada en el primer trimestre del año siguiente.

Determinada la distribución, en la que se valorará especialmente los puestos y/o categorías donde resulte más factible la integración de personas con discapacidad, el número de plazas reservadas por categorías, grupos o subgrupos quedará recogido en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

En las convocatorias se incluirá la referencia a que la superación de alguna prueba será valorada en la posible configuración de bolsas para el acceso temporal en esta Corporación.

Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del siete por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.

El procedimiento para la selección del personal será, el de superación de pruebas selectivas u oposición, o el de concurso-oposición, siempre por acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados públicos de la Corporación que contenga además los criterios respecto a temarios, tipo de pruebas y baremos de concurso.

Las condiciones, requisitos y méritos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, las contempladas en las Relaciones de Puestos de Trabajo o instrumento de ordenación definido en el artículo 11. En el supuesto de no existir R.P.T. o similar, la Mesa General de Negociación de los Empleados públicos establecerá todo lo anterior, así como los criterios y cualquier otra circunstancia que deba tenerse en cuenta en los procesos de selección en todas las convocatorias, siempre respetando el dispuesto en el EBEP y normativa de desarrollo.

Las bases y los programas serán adecuadas a las funciones y tareas a desarrollar y se ajustarán, a lo previsto en el EBEP, la normativa específica dictada al respecto por la Generalitat Valenciana y supletoriamente por la administración del Estado.

En los programas se contemplará un tema sobre igualdad.

Los procesos selectivos anunciados en la Oferta de Empleo público anual deberán ser resueltos en el plazo máximo de dos años.

Artículo 15. Selección del personal fijo

Se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose, en todo caso, a lo

previsto en el articulado de este Convenio, a la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del empleado Público, al Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana y su normativa de desarrollo al respecto, así como el resto de normativa específica para la Administración Local, en su caso.

Asimismo, se ajustará a lo establecido en el Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad así como al Decreto de la Generalitat 279/2004 de 17 de diciembre y a la Ley de Violencia de Género.

Artículo 16. Selección del personal temporal

Se realizará mediante bolsas de trabajo convocadas bajo el principio de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose, en todo caso, a lo previsto en el articulado de este Convenio, a la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del empleado Público, al Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana y su normativa de desarrollo al respecto, así como el resto de normativa específica para la Administración Local. La duración máxima de las bolsas de trabajo será de tres años salvo que previamente a la finalización de este plazo esté en vías de resolverse la convocatoria de oposición de la misma categoría.

Cada convocatoria de bolsa de trabajo resuelta sustituirá la bolsa anterior de la misma categoría, aspecto que deberá incluirse explícitamente en las bases de la convocatoria.

Las categorías a convocar, que como mínimo coincidirán con las convocadas a oferta de empleo, las bases de sus convocatorias, incluidos los baremos de aplicación serán negociadas en la MGNEP.

En todo caso y salvo legislación concreta dictada al efecto que sea de aplicación directa, en los baremos se valorarán las siguientes cuestiones que deberán ser acreditadas mediante publicaciones oficiales o documentación legal al respecto:

- La superación de pruebas de selección en administraciones públicas en el mismo o inferior subgrupo de titulación a las convocadas y similares funciones.

- La posesión de titulaciones de formación reglada superior a la exigida.

- La existencia de situaciones sociales especialmente sensibles como la existencia de situación de violencia de género.

- Otras cuestiones sociales, de desempleo, familias monoparentales, riesgo de exclusión social, familias desestructuradas, etc... incluidas en las órdenes de convocatoria de fomento de empleo subvencionado para la integración que serán tenidas en cuenta para la configuración de bolsas específicas para este tipo de contratación.

En las bases de la bolsa de trabajo que se constituyan se estipulará que al personal que se encuentre en bolsa y se le llame para ocupar una plaza encontrándose en situación de IT, permiso de paternidad o suspensión de contrato por parto o adopción o situación asimilada no perderá el puesto que ocupe en la bolsa, siendo llamada a partir de la fecha en que cese ese permiso para posteriores vacantes.

Todas las convocatorias de bolsas de trabajo se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, tableros de anuncios del Ayuntamiento y página Web del Ayuntamiento si existe. En caso de existir procedimientos abreviados para contrataciones temporales previamente acordados en la MGNEP, las convocatorias se harán públicas en la web de la Corporación y en los tableros de anuncios.

Artículo 17. Consolidación de empleo temporal en fijo

Las partes firmantes, siendo conocedoras de que la reducción de la temporalidad debe de constituir una de las actuaciones prioritarias, adquieren el compromiso de acabar con la misma en este ámbito y contribuir a su reducción en las esferas que le competen.

Con ese objetivo, durante el periodo de vigencia de este Convenio o, en su caso, en el plazo máximo de dos años, se desarrollará y concluirá un programa de conversión del empleo de carácter temporal en fijo, por lo que se realizarán las dotaciones presupuestarias necesarias para la creación de los puestos de trabajo y las convocatorias para que al final

del proceso estén cubiertos por personal fijo el 100% de los puestos de trabajo de la plantilla.

Artículo 18. Tribunales

En todos los procesos de selección, incluidos los de provisión y promoción se garantizará la participación en los Tribunales y Comisiones de Valoración de personas propuestas por cada una de las organizaciones sindicales de la MGNEP que actuarán a título individual. Asimismo podrán solicitar el asesoramiento de expertos en cuanto a las adaptaciones necesarias por razón de discapacidad en las pruebas.

Los presidentes de los tribunales de selección remitirán copia de las actas y acuerdos adquiridos en los procedimientos de selección en el plazo máximo de 5 días hábiles a las organizaciones sindicales de la MGNEP.

La composición de los tribunales debe de ser paritaria en cuanto a hombres y mujeres.

TÍTULO III: PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 19. Provisión de Puestos de Trabajo

La provisión definitiva de los puestos de trabajo se realizará por concurso o libre designación según esté establecido en la relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar.

Como formas de provisión de puestos de forma temporal se podrán utilizar la comisión de servicios, la mejora de empleo o la adscripción provisional.

Todas las convocatorias de procesos de provisión de puestos por concurso de méritos, libre designación, mejora de empleo y comisión de servicios se harán públicas en el DOCV y en el Boletín Oficial de la Provincia y abrirán el plazo de presentación de solicitudes con 20 días hábiles como mínimo.

Artículo 20. Provisión por concurso y libre designación

El baremo a utilizar en los concursos de provisión será el previsto para personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de la Función Pública Valenciana, sin perjuicio de que en el supuesto de existir baremo específico dictado por la Generalitat o supletoriamente por la Administración del Estado, se aplique el que corresponda a la administración local.

La resolución de las convocatorias de provisión de puestos por concurso o libre designación deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes a las mismas.

Únicamente podrán quedar desiertas las convocatorias de concurso o libre designación cuando no existan aspirantes que reúnan los requisitos señalados en las mismas de acuerdo con lo establecido en el instrumento de organización de puestos utilizado.

1. Concurso

En el primer trimestre de cada año se convocarán públicamente a concurso de méritos para su provisión definitiva todos los puestos de trabajo vacantes sin reserva legal incluidos en la relación de puestos de trabajo o similar incluyendo los que:

- Estén ocupados en comisión de servicios, sea de forma voluntaria o forzosa salvo por situaciones de violencia de género y en este caso hasta que se cumpla el período máximo de un año.

- Estén ocupados en adscripción provisional salvo que esta sea por motivos de salud.

- Estén ocupados en mejora de empleo

En este concurso podrá participar voluntariamente todo el personal contratado laboral fijo que, cumpliendo los requisitos de los puestos convocados, pertenezca al grupo o subgrupo en el que este incluido el puesto a proveer.

Obligatoriamente deberá participar el personal:

- Que se encuentre en adscripción provisional, salvo por motivos de salud.

- Excedente sin reserva de puesto que desee reingresar en la corporación.

a. que habiendo aprobado una oferta de empleo de ese grupo, subgrupo o categoría este pendiente de adjudicación de puesto por haber superado un proceso de promoción interna o de nuevo ingreso en la Corporación.

En las convocatorias de concurso deberán incluirse, en todo caso, los datos y circunstancias siguientes:

- Número de puestos, nivel, retribuciones, denominación y localización del puesto.

- Plazo de presentación de solicitudes, lugar de presentación y autoridad a la que debe dirigirse.

- Requisitos indispensables para ejercerlo.

- Méritos puntuables.

- Baremo para puntuar los méritos.

- Puntuación mínima para adjudicación de las vacantes convocadas.

2.- Libre designación

Al igual que en los procesos de provisión por concurso de méritos, se convocarán a concurso de libre designación, en el primer trimestre del año todos los puestos de trabajo vacantes, ocupados en comisión de servicios, adscripción provisional o cualquier otra modalidad no definitiva, que tengan establecida esta forma de provisión.

Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por libre designación incluirán los datos siguientes:

1. Número, denominación, nivel, retribuciones y localización del puesto.

2. Plazo de presentación de solicitudes, lugar de presentación y autoridad a la que debe dirigirse.

3. Requisitos indispensables para ejercerlo.

4. Indicación de los datos, circunstancias y méritos que serán tenidos en cuenta para resolver la convocatoria.

Artículo 21. Provisión en comisión de servicios.

Las comisiones de servicio voluntarias serán ofertadas anualmente en el segundo semestre del año una vez resueltos los concursos de provisión y libre designación a todo el personal que pertenezca al mismo grupo, subgrupo y categoría y que reúna los requisitos para desempeñarlo, según baremo establecido en la MGNEP.

Su duración será por un máximo de un año.

Se podrá realizar solo para puestos de trabajo vacantes sin reserva legal que hayan quedado desiertos tras el concurso de provisión correspondiente.

Al personal en comisión de servicio se le reservará el puesto de trabajo de origen si lo hubiera obtenido por concurso y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto en que esté comisionado.

Las comisiones de servicio finalizarán por la provisión definitiva del puesto, por el transcurso del tiempo establecido, por renuncia de la persona comisionada o por revocación de la comisión. Asimismo finalizarán por ser ocupados por otra persona en régimen de adscripción provisional en los supuestos contemplados en el artículo 24.

La comisión de servicios tendrá carácter forzoso, cuando por necesidades del servicio o celebrado concurso para la provisión de un puesto de trabajo, este resultase desierto y su provisión fuese urgente no existiendo personal voluntario. Podrá destinarse a la persona que reuniendo los requisitos generales para cubrir el puesto establecidos en la R.P.T., cuente con menos cargas familiares y, en igualdad de condiciones, el de menor antigüedad. No procederá la renuncia en los supuestos de comisiones de carácter forzoso.

Artículo 22. Provisión en mejora de empleo

Serán provistos por este sistema los puestos de trabajo vacantes que habiendo quedado desiertos en el concurso de provisión no hayan sido solicitados en comisión de servicios, los que estén reservados por tener titular en situación que genere este derecho. El personal que reúna los requisitos de titulación establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo adscrito a un grupo o subgrupo inmediatamente superior, podrá desempeñarlo mediante nombramiento provisional por mejora de empleo temporalmente hasta su provisión reglamentaria o su amortización si es vacante sin reserva o la reincorporación del titular,

Al personal que sea nombrado provisionalmente por mejora de empleo se le reservará, durante el tiempo del desempeño temporal, el puesto de trabajo del que, en su caso fuese titular, considerándose como de servicio activo en el grupo de titulación al que pertenece. Percibirá todas las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñe tempo-

ralmente y será considerado el tiempo en esta situación para el perfeccionamiento de trienios.

Al ser una forma voluntaria de acceso a trabajos de categoría superior, el tiempo de desempeño no tendrá el efecto dispuesto en el artículo 39 del ET en cuanto a la consolidación de categoría superior y será computado como realizado en su grupo o subgrupo de pertenencia a los efectos de carrera administrativa.

Artículo 23. Adscripciones provisionales

Forma temporal de provisión de un puesto de trabajo que procede en los supuestos de:

1. reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de puesto de trabajo.

2. cese, sin haber obtenido otro puesto por concurso o libre designación, como consecuencia de alteración del contenido o supresión del puesto, realizadas a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo, de conformidad con lo previsto en la Ley de la Función Pública Valenciana.

3. por razones de salud en los supuestos de riesgos durante el embarazo o la lactancia y otros supuestos si es imposible la adaptación del puesto o sus funciones y así se valora en MGNEP.

Se realizará prioritariamente en puestos vacantes sin reserva legal. En caso de no existir puestos vacantes se podrá realizar en puestos del mismo grupo, subgrupo o categoría provistos mediante comisión de servicios o mejora de empleo por este orden y siempre empezando por los que lleven menos tiempo en esa situación.

En los supuestos 2 y 3 la adscripción provisional no conllevará merma salarial respecto al puesto de origen.

Artículo 24. Movilidad por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, a análogos características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

Se promoverá la firma de un convenio, con el resto de administraciones locales de la comarca, para la cobertura de puestos en las RPT por personas en esta situación.

TÍTULO IV: CARRERA PROFESIONAL, PROMOCIÓN INTERNA Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 25. Carrera profesional

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad para cuyo desarrollo la Corporación establecerá las medidas necesarias de actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados y empleadas.

Para el personal laboral se aplicará el mismo sistema de carrera profesional aplicable para el personal funcionario de la función pública valenciana y por lo tanto incluirá las mismas garantías, los mismos procesos de valoración y cuantías retributivas en su aplicación.

En este sentido, y en tanto no se desarrolle este aspecto del EBEP en la normativa autonómica de aplicación al personal funcionario, el personal laboral que obtenga un puesto con carácter definitivo mediante su participación en el concurso de méritos para su provisión consolidará las retribuciones correspondientes al nivel de complemento de destino a los dos años de su acceso definitivo, de forma que sus retribuciones en este concepto ya no podrán ser de inferior cuantía aun cuando fuera destinado a otro puesto por amortización o supresión del puesto u otras razones organizativas.

Artículo 26. Promoción interna

La promoción interna consiste en el ascenso desde un grupo o subgrupo de titulación inferior a otro superior,

puediéndose acceder también por este sistema del subgrupo C1 al subgrupo A2 o bien desde una categoría a otra distinta, tanto del mismo grupo o subgrupo como de distinto grupo, serán así considerados los procesos por los que el personal laboral pueda acceder a puestos de naturaleza jurídica funcional cuya convocatoria así lo establezca.

Con el fin de potenciar la promoción interna y la mejora en la calidad del servicio prestado, en cada convocatoria se reservará para cubrir por promoción un número de plazas que no podrá ser inferior al 60% del total de las que se convoquen.

Del total de plazas destinadas a la promoción interna, un mínimo del 7% serán reservadas para ser cubiertas por personal con discapacidad igual o superior al 33%. Las plazas con esta reserva que no sean cubiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna.

Este cupo mínimo de plazas a promoción interna podrán incluir procesos de reconversión de puestos de trabajo al grupo o subgrupo superior.

A los efectos de promoción profesional, la selección a puestos de trabajo vacantes se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad entre el personal que posea la titulación y requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo o similar, así como una antigüedad, al menos, de dos años en el grupo o subgrupo al que pertenezcan. La promoción por reconversión de puestos al grupo o subgrupo superior podrá realizarse por la superación de cursos selectivos con procesos de concurso previo estableciéndose por acuerdo de MGNEP el sistema, baremo, duración de los cursos, y resto de elementos del proceso de forma que respete los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o puestos del subgrupo C1, desde categorías del subgrupo C2, si se posee una antigüedad de 10 años o con una antigüedad de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. En todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la Administración.

Estas convocatorias se realizarán independientemente a las de ingreso.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, mediante participación en concurso de provisión, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección con prioridad al personal que haya superado las pruebas de acceso libre en la misma categoría salvo promociones por reconversión de puestos desde un puesto adjudicado de forma definitiva en cuyo supuesto se reclasificara este.

Artículo 27. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

El sistema de evaluación del desempeño se adecuará a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación que se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal.

Los efectos de la evaluación en la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias previstas en este convenio serán los mismos que se apliquen al personal funcionario de esta corporación.

En el caso que se vinculen la evaluación del desempeño y la continuidad en un puesto de trabajo concreto obtenido por concurso como mínimo se dará audiencia al interesado y garantías para su defensa ante una evaluación negativa que deberá definirse en la correspondiente resolución motivada.

TÍTULO V: CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 28. Jornada y Horario Laboral.

28.1 Jornada semanal:

La jornada laboral para el personal de la Corporación de El Castell de Guadalest se establece como máximo en 37'5 horas semanales. No obstante podrá establecerse una jornada superior o inferior en función de los periodos de mayor o menor actividad, sin variar el cómputo anual, siendo reflejada esta situación en el instrumento de organización de los puestos de trabajo.

28.2 Reducciones horarias generales

A los efectos de establecer el cálculo del cómputo de jornada anual, las reducciones serán las siguientes:

La semana de fiestas locales se reducirá la jornada semanal en 12.5 horas.

La reducción horaria correspondiente al periodo de menor actividad será de 30 horas.

El personal que por las específicas características de su puesto no pueda disfrutar de las reducciones horarias en verano y en la semana de fiestas locales acumulará este descuento para su disfrute en el año natural.

28.3 Días no laborales

Se consideran días inhábiles: el 24 y 31 de diciembre y el día anterior a los días festivos locales correspondientes, es decir, el 1 de junio y el 26 de abril para 2010.

El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo estos días, como máximo en media jornada, los verá compensados por 1 día de descanso por cada uno de aquellos trabajados. Asimismo, en el supuesto de que algunos de estos días coincidieran con el descanso semanal establecido serán compensados de igual forma.

28.4 Cómputo horario anual

El cómputo anual de horas, será acordado anualmente en la MGNEP en los 15 días siguientes tras la publicación en el DOCV del calendario de fiestas locales y se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, salvo los años bisiestos (en que el cálculo se realizará añadiendo 2 días a las 52 semanas), los siguientes conceptos de forma general para todo el personal:

- 4 semanas y 2 días por vacaciones.
- 2 días de fiestas locales y 12 días de fiestas de ámbito superior.
- La reducción en horas correspondiente a la fiesta local.
- Las reducciones en horas correspondientes al horario de menor actividad y semana festiva local que se establezca por la Generalitat Valenciana para su personal.
- Las horas correspondientes a los 6 días de asuntos propios anuales.
- Las horas correspondientes a los días no laborables establecidos en el artículo anterior.

Asimismo, pero de forma individual según la antigüedad, se descontarán del cómputo anual los siguientes conceptos:

- Por días de asuntos propios el mismo año en el que se cumplan.
- Dos días adicionales por una antigüedad desde los 18 a los 23 años inclusive.
- Tres días adicionales desde los 24 hasta los 27 años de antigüedad.
- Por cada franja de tres años de antigüedad a partir de los 27 se restarán las horas correspondientes a un día más.
- Los días adicionales de vacaciones por antigüedad a partir del año en que se cumplan.
- 1 día con una antigüedad de 15 a 19 años inclusive.
- 2 días desde los 20 hasta los 24 años de antigüedad
- 3 días desde los 25 hasta los 29 años.
- 4 días a partir de los 30 años de antigüedad

A los solos efectos de estos cálculos se tomarán como referencia las jornadas a razón de siete horas y media diarias.

28.5 Horario laboral general:

El horario laboral de oficina, con carácter general, será de mañana de 8'00 a 15'00, de lunes a viernes.

El margen de entrada y salida será excepcionalmente de 10 minutos y se entiende que el tiempo necesario para

cambiarse, ducharse (en caso de ser establecido así por necesidad del puesto), recoger, ordenar y guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos relativos a pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

El tiempo de descanso por periodos de jornada iguales o superiores a 4'5 horas continuadas es de 30 minutos. Se negociará en los propios servicios y centros su distribución y en caso de discrepancia se elevará para su resolución al seno de la MGNEP.

Los puestos de operación en pantallas con más de 4 horas de exposición continuada en las mismas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

28.6 Horarios especiales:

Se fijará mediante acuerdo de la MGNEP el horario laboral especial para el personal que como consecuencia de sus funciones no pueda acogerse al horario general preservando como mínimo además de las cuestiones generales anteriores referentes a pausas y descansos, el respeto al resto de derechos establecidos en este convenio.

El cuadrante de distribución de la jornada será elaborado para todo el año durante el mes de enero y se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo, y en él constarán por semanas y días la distribución de la jornada mensual o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Al personal que curse estudios reglados en Centros Oficiales reconocidos y que acredite la necesidad de modificar su horario para asistir a clases se procederá al estudio de la viabilidad del disfrute de turnos fijos de trabajo.

El personal disfrutará de una pausa de 12 horas entre el final y el inicio de cada jornada. Asimismo, el personal tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días naturales o de 48 horas ininterrumpidas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma, preferentemente en sábado y domingo.

Cuando los días de descanso sean alternativos o rotativos, se librará al menos dos fines de semana al mes.

Se establecen los siguientes horarios especiales en función de la actividad:

Mayor actividad para los servicios de Administración, Casa de Cultura, Biblioteca y Limpieza instalaciones: del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre. Para estos servicios el periodo de menor actividad será del 16 de junio al 15 de septiembre.

Para el resto de los servicios (Casa Orduña, Oficina de Turismo, Brigada Servicios y personal Parking) se establecen tres periodos de actividad:

Mayor actividad: del 16 de junio al 15 de octubre.

Actividad Normal: del 16 de octubre al 15 de noviembre; y del 16 de marzo al 15 de junio.

Menor Actividad: del 16 de noviembre al 15 de marzo.

La jornada diaria podrá establecerse en 8, 7 y 6 horas diarias respectivamente.

La jornada máxima diaria que se podrá realizar será de un máximo de 8 horas diarias y un mínimo de 6 horas, pudiendo llegar a las 5 horas diarias a los efectos de la compensación de la jornada anual que sea necesaria.

Cualquier modificación del horario habitual del personal, tanto individual como colectivamente, salvo lo dispuesto en los 2 artículos siguientes tendrá que ser efectuado de mutuo acuerdo en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos y mediante al menos un preaviso de 72 horas, todo ello salvo concurrencia de circunstancias de fuerza mayor.

28.7 Horas extraordinarias:

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada laboral fijada para cada colectivo.

Las partes acuerdan la supresión de la realización de horas extraordinarias y de servicios extraordinarios que no

obedezcan a razones de necesidad sobrevenida o urgencia. Solo podrán realizarse horas extraordinarias en los casos que sean estrictamente coyunturales, se notificará por escrito y de forma motivada la orden de realización de las mismas y deberán ser obligatoriamente compensadas mediante descanso como máximo dentro del mes siguiente a su realización. Se compensa cada hora extraordinaria efectuada de lunes a viernes con hora y media y con dos horas o proporción correspondiente cuando se realicen en fines de semana y festivos. Los sábados se compensarán como festivos para aquellos trabajadores que no lo trabajen habitualmente. La compensación no tendrá, en ningún caso, la consideración de modificación del horario.

Se hacen los siguientes tipos de horas:

- Tipo A: normal, de lunes a viernes en horario de 8.00 a 22.00 horas.

- Tipo B: normal nocturna, de lunes a jueves y domingo de 22.00 a 8.00 horas.

- Tipo C: festiva, sábados, domingos y festivos de 8.00 a 22.00 horas.

- Tipo E: festiva nocturna, viernes, sábados, festivos y vísperas de festivos de 22.00 a 8.00 horas.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha u hoja individual o sistema similar visada por el responsable respectivo. Dicha ficha estará a disposición del trabajador y trabajadora. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los Representantes de los trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas sindicales y a la MGNEP.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador o trabajadora.

No se podrán superar individualmente las 80 horas extraordinarias.

28.8 Trabajo nocturno

El trabajo a turnos y el trabajo nocturno requerirá el acuerdo en la MGNEP previo a su implantación en la Administración Local de El Castell de Guadalest.

28.9 Trabajo en festivo

Tendrán la consideración de festivo, las fiestas Nacionales; Autonómicas, Locales y los domingos.

La jornada o turnos a estos efectos, se entenderá entre las 0 y las 24 horas del festivo.

Compensación de descansos, reducciones horarias y festivos trabajados: los días y horas de compensación con motivo del trabajo en festivos y la imposibilidad de reducir el horario de verano y fiestas locales, se realizará en días completos, excepto si el trabajador consiente otro sistema. La compensación será obligatoria y se realizará dentro del mismo mes y si no es posible en el siguiente a la realización del día o días trabajados. No se podrán trabajar dos festivos consecutivos. Se trabajarán de manera alterna.

28.10 Trabajo en régimen de jornada partida

Se entenderá como jornada partida aquella que no sea continuada en su realización diaria. El tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la de tarde deberá ser de una hora.

Artículo 29. Flexibilidad Horaria

En MGNEP se definirá la parte flexible del horario en referencia al horario de atención al público establecido por la Corporación.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en este artículo en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual o como máximo trimestralmente.

El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

- En una hora diaria para aquellos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía o persona dependiente tutelada por

resolución judicial con quien conviva. En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

- Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas con discapacidad, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

- El tiempo necesario y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

En caso de discrepancia será la trabajadora quien concrete esta adaptación.

Para el personal sujeto a horarios especiales que necesite por alguno de los supuestos anteriores flexibilizar el horario, se negociaran las fórmulas de su aplicación en la MGNEP.

Artículo 30. Reducción de Jornada.

1. En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o en los que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la empleada o empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo también tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

2. Las trabajadoras y trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

3. Tendrán el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad o persona dependiente tutelada por resolución judicial con quien conviva que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, con reducción proporcional de retribuciones.

4. También tendrá derecho a reducción de jornada la trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral.

5. Igualmente, el trabajador o trabajadora que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

6. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes que se podrá acumular en jornadas completas dentro de este plazo. En el supuesto de que dos familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleadas o empleados públicos, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

Estas reducciones horarias son compatibles con la reducción de una hora por lactancia de un menor de 12 meses.

Para el cálculo del valor hora aplicable a la reducciones anteriores se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el interesado dividida entre 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Cuando la reducción no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores de doce años, únicamente se disfrutará de este derecho, cuando se acredite, por órgano competente de la

Administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación. Esta reducción podrá disfrutarse simultáneamente por los dos miembros de la pareja cuando ambos sean trabajadores de la Corporación.

En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 13.30 horas, de lunes a viernes, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción horaria corresponden proponerla a la persona que la solicite y se resolverá de mutuo acuerdo. Las discrepancias surgidas entre la corporación de El Castell de Guadalest y la persona que solicite la reducción serán resueltas por la Comisión Paritaria con 7 días de antelación a la fecha de inicio solicitada por el solicitante y, de continuar las discrepancias, por la jurisdicción competente.

Esta deberá preavisar con 20 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada, verá disminuidas proporcionalmente éstas, en los periodos de la reducción horaria de los meses de menor actividad y de reducción horaria de la semana de fiestas.

Como medida de fomento del empleo, cuando la suma de reducciones de jornada en un mismo servicio suponga el equivalente a una reducción del 50% de la jornada ordinaria de un trabajador deberá reforzarse temporalmente el servicio con contratación de personal temporal.

Artículo 31. Justificación de Ausencias

En los casos de enfermedad o incapacidad temporal o padecer situación de violencia de género se regulan las siguientes situaciones:

- Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal u órgano o persona responsable, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, requiriéndose justificante expedido por el facultativo competente. Este justificante, en el caso de sufrir violencia de género podrá ser expedido por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente podrá descontarse el día o días faltados.

- Ausencia de tres o más días: El personal deberá presentar el parte médico de baja o justificante, en el caso de sufrir violencia de género expedido por los servicios sociales de atención o servicios de salud en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. De no entregarse los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

Los supuestos de licencia por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

Los descuentos por falta de asistencia al trabajo se calcularán de la siguiente forma para establecer el valor de cada hora no trabajada: sueldo íntegro mensual dividido por 30 y dividido por el número de horas media al día que el personal debiera realizar.

Artículo 32. Vacaciones Anuales

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal podrá acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda en el caso que por razones ajenas a su voluntad no haya podido disfrutarlas en el año correspondiente.

Asimismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, por sufrir situaciones de violencia de género, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años de servicio en la administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada y tendrá este derecho tanto el personal fijo como el personal temporal.

2.- El periodo de vacaciones empezará a contar siempre en días hábiles. Se considerarán hábiles los sábados y domingos para el personal que deba prestar sus servicios en tales días. Si la entrada de vacaciones coincide con días libres, éstos se acumularán al periodo vacacional.

3.- Se procurará que los turnos se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio planteen las diferentes áreas, previa negociación con la representación sindical.

4.- La duración del periodo de vacaciones del personal que no alcance un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido entre su ingreso y hasta el día 31 de Diciembre, a razón de dos días hábiles por mes, redondeando el resultado por exceso.

5.- El personal comunicará su previsión de vacaciones antes del 1 de febrero del año en curso. Con un mes de antelación podrá solicitar la modificación del periodo de disfrute de vacaciones.

El personal que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival, deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá con quince días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio prevista, sobre el periodo de vacaciones anuales de cada empleado público a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

6.- El personal tendrá derecho a:

- Al retraso de sus vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.

- A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

- A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo o hija cumpla doce meses, separación legal, divorcio o viudedad y violencia de género previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros trabajadores y trabajadoras.

- Al disfrute de 24 días hábiles de vacaciones por no poder disfrutar las vacaciones por imposición de la corporación o por necesidades del servicio en los periodos de mayor actividad. En caso de no poder disfrutar de vacaciones en periodo estival, se compensará con un día adicional por cada 11 días hábiles. Se garantizará 11 días hábiles obligatoriamente en periodo de mayor actividad para todos los trabajadores que lo soliciten.

7.- Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo acumularse para el año siguiente, salvo lo dispuesto en el punto primero de este artículo.

8.- En el plazo máximo de 30 días anteriores a la fecha establecida en el Plan de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el cambio de fechas si lo

estiman oportuno. Ante conflictos que puedan surgir se elevará a la Mesa General de Negociación.

9.- El personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, por el periodo trabajado dentro del año.

Artículo 33. Permisos Retribuidos

A los efectos de este convenio, según el artículo 915 y siguientes del Código Civil, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge; por afinidad en línea directa: suegros, nuera y yerno. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos y abuelos del titular y nietos; por afinidad: abuelos del cónyuge, cuñada y cuñado. Se considerará familiar de primer grado a una persona tutelada por resolución judicial con quien conviva el personal si esta situación es acreditada oficialmente. Asimismo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones de Hecho o acreditada oficialmente su convivencia, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, justificándolos debidamente:

1. Quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que pueden acumularse al periodo vacacional y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante.

2. El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio propio en caso de no coincidir con el disfrute de los quince días naturales de permiso y del matrimonio de los parientes siguientes: padres y madres, madres, padres políticos, hermanas y hermanos, cuñados y cuñadas, hijos e hijas, nietos y nietas y abuelos y abuelas; si el lugar de la celebración superara la distancia de 200 Km el permiso será de dos días naturales consecutivos.

3. Permiso por Maternidad, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente. Al ser una suspensión de contrato de carácter general y recogida en el Estatuto de los Trabajadores, las condiciones concretas y su duración están recogidas en el artículo 44 de este convenio.

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

4. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija o tutela de menores de 18 años que convivan permanentemente con el interesado: tendrá una duración de 5 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor inmediatamente después de los 15 días de suspensión de contrato por paternidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de la suspensión de contrato por parto, adopción o acogimiento.

5. Por muerte, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar por consanguinidad o afinidad a partir del hecho causante:

- Si es de primer grado, 4 días hábiles si es en la misma localidad y 6 días hábiles si ocurriera a más de 100 km.

- Si es de segundo grado, 3 días hábiles si es en la misma localidad y 5 días hábiles si ocurriera a más de 100 km.

Se concederá permiso por enfermedad grave, cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del trabajador o trabajadora.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o parte médico de alta que aconsejara el reposo del enfermo con necesidad de cuidados,

este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Los permisos previstos en el presente punto, serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

6. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable (sea para tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente.

7. En caso de interrupción del embarazo o realización de la prueba de amniocentesis, la trabajadora tendrá derecho a seis días laborales y consecutivos de permiso, a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal. Asimismo se concederá a la pareja un permiso de 4 días hábiles y consecutivos.

8. El personal tiene derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Durante este periodo se percibirán las retribuciones íntegras. Este permiso podrá ser fraccionado o continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen del menor.

9. Por lactancia de un hijo o una hija menor de 12 meses, ya sea por parto o por adopción o acogimiento se tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo que se 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 disfrutado por ambos progenitores en el caso de que ambos trabajen en la Corporación.

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

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento de menor de 12 meses, múltiple.

10. Un día por concurrir a pruebas selectivas para el ingreso a cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal y todos aquellos que tengan que ver con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Se entenderá por deber de carácter público y personal, entre otras cuestiones:

- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de Concejala o Concejal; así como de Diputada o de Diputado.

- Asistencia como miembro a sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

- Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

- La realización de los trámites de acogimiento o adopción que no supongan desplazamiento al extranjero.

13. Cada año natural, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta 6 días por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a conveniencia, previa comunicación a la

correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La corporación, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

Este permiso podrá ser disfrutado de forma fraccionada, con un mínimo de dos horas por fracción. En ningún caso esta forma fraccionada de disfrutar el permiso podrá superar en valor en horas a los días a los que se tenga derecho anualmente. A estos efectos, el valor horas por día se computará a razón de siete horas y quince minutos. Todo ello con el fin de configurar un sistema que contemple un nuevo modo de cooperación y compromiso que permite a las empleadas y empleados públicos participar en la vida personal, laboral y familiar, dando así un nuevo paso para flexibilizar el ejercicio libre de este derecho.

El personal temporal podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la Administración.

Estos días se incrementarán de la siguiente manera:

- 2 días desde el 6 trienio.
- 3 días desde el 8 trienio.
- 1 día más por cada nuevo trienio cumplido.

El derecho a este incremento de días de asuntos propios nace al día siguiente de la fecha efectiva de cumplimiento del trienio.

14. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

15. El tiempo indispensable por enfermedad de hijo o hija con prescripción facultativa de reposo en casa.

16. El tiempo indispensable para asistir a tutorías con los profesores o profesoras de los hijos e hijas y reuniones del Consejo Escolar adjuntado el correspondiente justificante de citación y asistencia.

17. El tiempo necesario para la recuperación física y/o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud correspondientes.

18. En caso de enviudar el personal, teniendo hijos e hijas menores de seis años con discapacidad reconocida superior al 33% tendrán derecho a quince días naturales.

19. Dos días hábiles en caso de traslado de domicilio.

20. Por asistencia a juicios y tribunales de selección. Se computará como día trabajado el de asistencia a éstos. Si ese día coincide con día libre o con horas de descanso, se computará como un día u horas laborables.

21. Los días 24 y 31 de diciembre y el día anterior a los días 1 de junio y 25 de abril o fiesta local que los sustituya se consideran como no laborables.

2.- En caso de resolución denegatoria, será preceptivo oír a los representantes de la MGNEP, o en su defecto a los Delegados Sindicales, quienes deberán emitir informe en el plazo de cinco días hábiles.

3.- La comunicación se hará al interesado e interesada, mediante escrito, motivando las causas de tal denegación.

4.- La falta de comunicación al interesado, hasta dos días anteriores a la fecha para la que solicitó el permiso, se entenderá como favorable para la persona solicitante. Como norma general el régimen de concesión de los derechos reconocidos en este acuerdo será el que a continuación se indica:

DERECHO	PLAZO MÍNIMO PARA SOLICITARLO
PERMISOS	SIN PLAZO LOS IMPREVISTOS
ASUNTOS PROPIOS	TRES DÍAS
TRASLADO DE DOMICILIO	SIETE DÍAS
MATRIMONIO	SIETE DÍAS
PERMISOS DE HASTA 10 DÍAS	SIETE DÍAS
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	TREINTA DÍAS
LACTANCIA	QUINCE DÍAS
REDUCCIÓN DE JORNADA	QUINCE DÍAS
PERMISO ESTUDIOS	SIETE DÍAS
EXCEDENCIA	TREINTA DÍAS
JUBILACIÓN ANTICIPADA	QUINCE DÍAS

Con carácter general serán concedidos si no hay contestación expresa en el plazo señalado para la solicitud.

5.- Al personal al que le quede por disfrutar días por asuntos particulares al final del año, se integrará en uno de los turnos establecidos por acuerdo entre el Área de Personal y la Comisión Paritaria, dependiendo de los días que le falten para completar los seis días por asuntos particulares, previa petición al Área de Personal. Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

6. Todos estos derechos se aplicarán directamente a las parejas de hecho, sin tener en cuenta su orientación sexual. Para ello se aportará la documentación necesaria, ya sea, certificado del registro de parejas de hecho, certificado de empadronamiento o de convivencia del ayuntamiento donde residan, etc.

Artículo 34. Permisos no Retribuidos

Podrán concederse previo informe del órgano competente sin que el periodo máximo del permiso pueda exceder de seis meses cada tres años. Dicho permiso se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Corporación, mientras dure el permiso sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure el permiso sin sueldo. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

En el caso de que el cónyuge/pareja o familiar en línea directa hasta segundo grado que habitualmente convivan con el trabajador o trabajadora, o persona tutelada a cargo con quien se acredite convivencia padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Podrán concederse permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses al año, para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la Corporación y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Para asistir a procesos congresuales sindicales o cursos de formación sindical convocados por las organizaciones sindicales firmantes del convenio, el personal tendrá derecho al permiso necesario durante el tiempo que duren éstos, previa acreditación oficial de participación por motivos estatutarios y acuerdo de la Corporación.

A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos establecidos en este artículo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en un Registro Público Oficial de Uniones de Hecho o con acreditación oficial de la convivencia, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

TÍTULO VI: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 35. Trabajo de Grupo, o Subgrupo, superior o inferior y de distinta categoría

Se entienden excluidos del procedimiento aquí dispuesto los cambios realizados de forma voluntaria por el personal por el sistema de mejora de empleo.

En el resto de situaciones para la realización de trabajos de distinto Grupo, subgrupo, categoría o puesto se tendrán en cuenta los siguientes principios:

a) La realización de trabajos superiores e inferiores responderá a las necesidades excepcionales o perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible. No obstante, será obligatorio comunicar por escrito al trabajador y trabajadora, previo al inicio, el desempeño de funciones de categoría superior e inferior, previo informe de la MGNEP.

b) La ocupación de un puesto de trabajo de categoría superior nunca podrá exceder de 6 meses. Transcurrido este plazo, se procederá a realizar la convocatoria pertinente para cubrir, de forma definitiva, el puesto vacante, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencias temporales del titular, en que se aplicará un contrato temporal de interinidad.

c) Para desempeñarlo se exigirá la titulación requerida en el puesto específicamente.

d) El mero desempeño de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior. No obstante, cuando se desempeñen funciones de grupo, subgrupo, categoría o puesto superior, el personal tendrá derecho a percibir la diferencia en cuanto a las retribuciones complementarias entre su puesto y la del que efectivamente ocupe. El único procedimiento válido para consolidar una categoría o puesto superior es el que reglamentariamente se establece para la promoción interna o en este Convenio.

Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un periodo superior a 1 mes, y siempre que ello se deba a causas perentorias e imprevisibles, manteniendo las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional. Agotado dicho periodo, el trabajador o trabajadora no podrá volver a desempeñar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

Artículo 36. Modificación temporal de funciones del Puesto de trabajo

Asimismo y sin necesidad de proceder a una adscripción provisional, se podrá acordar en la MGNEP la modificación temporal de funciones de un puesto de trabajo si según informe del servicio de prevención lo necesita por motivos de salud, embarazo o lactancia la persona que lo ocupa con carácter definitivo.

Artículo 37. Planes de Ordenación de la actividad profesional y de los Recursos Humanos y modificación sustancial de condiciones de trabajo

Tal como establece el EBEP en su artículo 69, la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de las condiciones de trabajo que se disfrutan a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de condiciones reconocidas a los trabajadores y trabajadoras en virtud de acuerdo o pacto colectivo.

La modificación de las condiciones sólo podrá producirse, previa negociación en MGNEP del informe y análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, podrá aprobar Planes para la ordenación de la actividad profesional y de sus recursos humanos.

La aplicación de este artículo respetará lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y lo dispuesto en la Ley de la Función Pública Valenciana y sus normas de desarrollo para el personal funcionario de las Corporaciones Locales.

TÍTULO VII: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y EXCEDENCIAS

El personal laboral de la Corporación se puede encontrar en las siguientes situaciones asimiladas a las del personal funcionario de la Administración Local:

- a) Servicio activo
- b) Servicios especiales
- c) Servicio en otras administraciones Públicas
- d) Excedencia
- e) Suspensión de funciones

f) Otras situaciones reguladas en la Legislación autonómica de aplicación al personal funcionario de la Corporación.

Artículo 38. Servicio Activo

- Corresponde la situación de servicio activo cuando se presta servicio a la Corporación en virtud de contrato laboral, tanto si lo desempeña en calidad de titular de un puesto definitivo en la Corporación como si lo hace a título provisional, en comisión de servicios, mejora de empleo, etc.

- Asimismo, se halla en situación de servicio activo el personal en proceso de reasignación de efectivos por planes de ordenación de recursos.

Artículo 39. Servicios Especiales

El personal será declarado en esta situación:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla o miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales.

b) Cuando adquiera la condición de laboral fijo o de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando obtenga autorización de la corporación de El Castell de Guadalest para realizar una misión por un periodo superior a 6 meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, y la retribución del mismo corra a cargo de estos organismos.

Si la misión fuera iniciativa del Ayuntamiento de El Castell de Guadalest y la retribución a su cargo, su situación seguirá siendo la de activo.

d) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

e) Si es adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado, Diputado o Senador, Senadora de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Si no se percibieran dichas retribuciones y no se incurre en incompatibilidad legal, se podrá optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la regulada en este apartado.

g) Cuando sea elegido por las Cortes Valencianas como Síndico/a de Agravios o designado colaborador en su alta misión, o elegido como miembro en la Sindicatura de Cuentas.

h) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

j) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

k) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

m) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

n) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

o) Si es nombrado para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública, previa solicitud.

- Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal del Ayuntamiento de El Castell de Guadalest sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.

- El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna derechos pasivos y en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo si éste se hubiera obtenido mediante concurso o a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o progresión de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan, en el caso de no tener puesto con destino definitivo. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En todo caso la Corporación, velará para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los empleados públicos de la Corporación que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos trabajadores recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores Generales y otros cargos superiores de las Administraciones Públicas.

- Quienes se encuentren en esta situación tiene un plazo de un mes, a partir de la fecha en que hayan cesado las circunstancias que dieron lugar a esta situación, para solicitar el reingreso al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones, correspondientes a la categoría nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Corporación. De no solicitar el reingreso en dicho plazo, quedará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- Los Diputados o Diputadas, los Senadores o Senadoras y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras, o por terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en esta situación administrativa hasta su nueva constitución.

- La declaración de esta situación procederá además en otros supuestos que se puedan determinar en la Ley de Función Pública Valenciana una vez negociada y acordada en MGNEP de la Corporación.

Artículo 40. Servicio en otras Administraciones Públicas

- El personal laboral fijo que, en virtud de procesos de transferencias, procedimientos de provisión de puestos de trabajo, u otros obtenga destino en una Administración Pública distinta de la de su procedencia, será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, se someterá al régimen y legislación que, en materia de función pública, sea aplicable a la Administración a la que presten sus servicios, pero conservarán la condición de personal de su Administración de origen en situación de servicio en otras Administraciones Públicas manteniendo todos sus derechos como si se hallasen en servicio activo, salvo la reserva del puesto de trabajo y lugar de destino y por lo tanto podrán participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su grupo, subgrupo y categoría de origen.

- Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

- El personal que reingrese al servicio activo procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto para estas situaciones.

- El personal que se encuentre en situación de excedencia automática por desempeñar otro puesto del sector público será informado mediante carta certificada de su pase a la situación de servicios especiales pudiendo optar en el plazo de dos meses desde su recepción a su reingreso en la Corporación.

Artículo 41. Excedencias

- Se regulan los siguientes tipos de excedencias:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género
- Excedencia Forzosa

a) El personal podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular y a petición propia cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública durante cinco años inmediatamente anteriores, o un año en la Corporación (ET) y deberá permanecer en esta situación como mínimo dos años continuados. Estos periodos podrán ser inferiores si así se establece en la Ley de Función Pública Valenciana para el personal funcionario.

Procederá asimismo declarar en excedencia voluntaria al personal cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.

La solicitud de excedencia voluntaria por interés particular deberá realizarse ante el órgano de personal competente, con una antelación mínima de 30 días y la corporación deberá resolver en un periodo no inferior a 15 días de la fecha de su inicio. De no existir en este plazo resolución expresa, se entenderá concedida la excedencia siempre y cuando se cumplan los requisitos legales y se persone el interesado ante la unidad de personal del Ayuntamiento de El Castell de Guadalest dos días hábiles antes de su inicio, para formalizar su situación.

No cabe conceder la excedencia por interés particular cuando el interesado esté sometido a expediente disciplinario o cumpliendo sanción disciplinaria que se hubiera impuesto con anterioridad.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

El personal deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días anteriores al término del plazo solicitado. Si no se produce la solicitud expresa en el plazo señalado, se extinguirá la relación laboral.

- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin requisito de tiempo mínimo de servicios efectivos prestados al personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismo público y Entidad de Derecho público dependiente o vinculada a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

La duración mínima y máxima de la excedencia por agrupación familiar será la que así disponga la Ley de Función Pública Valenciana para el personal incluido en su ámbito de aplicación y en tanto no se definan estos términos se podrá conceder con una duración mínima de 1 año y máxima de 15 años. Deberá solicitarse el reingreso, independientemente del tiempo inicialmente solicitado a partir

del 2 año pero siempre con un mínimo de dos meses. En el caso de coincidir el reingreso con el periodo inicial solicitado el reingreso se solicitará dentro de los 30 días anteriores al término del plazo, pasando a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en caso de no solicitarse el reingreso.

El personal que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar con carácter definitivo el puesto de trabajo en el que se encontraba al solicitar la excedencia si este estuviera vacante y no estuviera convocado a concurso para su provisión en el momento de solicitar el reingreso. En caso contrario, tendrá derecho a ocupar mediante adscripción provisional la primera vacante que se produzca en su grupo o subgrupo y categoría. Si la vacante fuera del mismo grupo o subgrupo pero de distinta categoría a la que antes desempeñaba, podrá optar a ella siempre que reúna los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y esperar a que se produzca una vacante correspondiente a su categoría. Una vez que se produzca una vacante de su categoría tendrá la obligación de ocuparla también provisionalmente. En todo caso, se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el periodo de permanencia en esta situación a efectos de cotización en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, de antigüedad, trienios ni de promoción.

Esta excedencia podrá solicitarla en las mismas condiciones los miembros pertenecientes a una pareja inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o documento oficial que lo acredite.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad o persona dependiente con quien conviva, que se encuentre a su cargo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida y por enfermedad o accidente del cónyuge o pareja de hecho, en cuyo caso se pondrá fin a la excedencia cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Asimismo, se podrá solicitar la prórroga de la excedencia solicitada si es inferior a 3 años, hasta agotar el máximo.

En el caso de que dos trabajadores de la Corporación generasen el derecho a esta excedencia por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios, pero se dará la opción de acogerse a una excedencia múltiple, es decir, la madre, el padre o pareja podrán distribuir la excedencia dependiendo de las necesidades familiares pudiendo disfrutarla en meses alternos y no teniendo por que sea continuada sin que en ningún caso supere los 3 años.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante tres años. En el caso de personal temporal se reservará el puesto hasta su provisión definitiva, sin que otros sistemas de provisión temporal puedan motivar el cese de la relación contractual.

El personal en este tipo de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Corporación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas, previas a la publicación de este convenio que no hayan cumplido el periodo máximo de reserva de puesto anteriormente vigente, extenderán sus efectos de reserva hasta la fecha en la que el trabajador se reincorpore a su puesto. En los casos en los que haya expirado el tiempo de reserva de su puesto si este está vacante se modificara la situación del puesto reservándose durante todo el periodo de excedencia y será reservado el primer puesto de igual clasificación al desempeñado previamente al pase a esta situación que quede vacante.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

La acreditación necesaria para solicitar esta excedencia será la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

e) Excedencia Forzosa:

La excedencia forzosa, da derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá a petición de la persona trabajadora por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y que no conlleve otra situación administrativa.

Asimismo podrán solicitar su paso a esta situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, comarcal o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la situación que la originó.

No podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtiene puesto de trabajo en dicho sector, pasará a la situación de excedencia voluntaria automáticamente. Pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumpla las obligaciones a que se refiere este apartado.

TÍTULO VIII: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 42. Causas y efectos de la suspensión

- El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal.

d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, paternidad y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

f) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

h) Por el ejercicio del derecho a huelga.

i) Por ser la trabajadora víctima de violencia de género.

- La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

No obstante, en los procesos de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia de la mujer trabajadora, suspensión de contrato por parto, adopción o acogimiento y paternidad hubiese completado los periodos mínimos de cotización previstos en la legislación.

- La suspensión de contrato por ser la trabajadora víctima de género tendrá una duración inicial de 6 meses, pudiéndose prorrogar por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, si las actuaciones de tutela judicial lo requiriesen. Este periodo tendrá consideración de periodo de cotización efectiva. El Ayuntamiento de El Castell de Guadalest completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, en todos los conceptos retributivos que se perciban, desde el inicio de la situación. Igual tratamiento se dará al personal a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. La acreditación necesaria para solicitar esta excedencia será la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. Todo este periodo la trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto.

- Al cesar las causas de suspensión el personal tendrá derecho a la reincorporación al puesto reservado en todos los supuestos a que se refiere el punto 1, excepto en los señalados en las letras a) y b) y el g según defina el propio régimen disciplinario.

- En el supuesto de Incapacidad Temporal, cesará el derecho a reserva si la persona afectada es declarada en situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la legislación vigente sobre Seguridad Social.

Artículo 43. Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo: suspensión del contrato por Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia

- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia: cuando la mujer embarazada solicite un cambio o adaptación por riesgo durante el embarazo en su puesto habitual y dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, y se demuestre que no pueda utilizarse cualquier otra adaptación de las previstas en este convenio, incluyendo la adscripción provisional a otro puesto o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en este artículo.

- Suspensión del contrato por parto: la duración será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad del recién nacido o de por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte del mismo que la madre hubiese disfrutado con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del recién nacido, el permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del permiso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliara en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de disfrute simultáneos del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto de menor con discapacidad o múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán distribuirse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

- Suspensión del contrato por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más en los supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido o por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contara a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneos del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento de menor con discapacidad o múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán distribuirse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Con independencia de los dos meses de permiso con retribuciones básicas y para los supuestos contemplados en dicho párrafo, la suspensión de contrato por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

- Suspensión del contrato por paternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento, adopción de un hijo o hija o tutela de menores de 18 años que convivan permanentemente con el interesado, el otro progenitor tendrá una suspensión de contrato de duración de 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor/a a partir de la fecha del nacimiento, de la

decisión administrativa o judicial de acogimiento de adopción o tutela de menores.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de la suspensión de contrato por parto, adopción o acogimiento.

Estas suspensiones de contrato se disfrutarán también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados.

Artículo 44. Suspensión de funciones

1. El personal declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición.

2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de 6 años y podrá determinar la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses. La suspensión por sentencia se impondrá en los términos dictados por esta.

3. El personal declarado en situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública, ni en Organismos Públicos, Agencias o Entidades de Derecho Públicos dependientes o vinculadas a ellas, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

4. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario en los términos previstos en la normativa de aplicación al personal funcionario de las administraciones locales. El tiempo de suspensión provisional no podrá ser superior en duración al de tramitación y resolución del expediente correspondiente. En el caso de expediente disciplinario de carácter administrativo, la suspensión provisional no podrá exceder del límite que las leyes establezcan para que el procedimiento deba estar resuelto, salvo que la paralización del expediente o la superior duración sea imputable a la acción u omisión del sujeto al mismo. El personal suspenso provisionalmente tendrá derecho a percibir en esta situación sus retribuciones básicas. En caso de rebeldía, incomparecencia, paralización o dilación del expediente por causa imputable a la persona afectada, se perderá el derecho a toda retribución hasta la resolución de aquél.

5. Si resuelto el expediente o procedimiento judicial, en su caso, la suspensión no fuera declarada firme, procederá la incorporación inmediata a su puesto, el abono de todos los derechos económicos dejados de percibir y el cómputo como servicio activo del tiempo en que hayan permanecido en la situación de suspenso.

6. El tiempo de suspensión provisional, si hubiere existido, se computará a los efectos del cumplimiento de la suspensión firme.

Artículo 45. Extinción del contrato e indemnizaciones

El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la Administración.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador/a, debiendo mediar preaviso de 15 días.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta.
- f) Por jubilación del trabajador o trabajadora.
- g) Por despido del trabajador o trabajadora.
- h) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- i) Por solicitarlo la trabajadora víctima de violencia de género.

j) A la finalización de los contratos de duración determinada o de interinidad el órgano administrativo competente extenderá el correspondiente finiquito visado por los representantes sindicales.

En esta liquidación o finiquito constará expresamente el abono de los siguientes conceptos:

a) Partes proporcionales de las pagas extraordinarias, prorrateadas al año natural en función del tiempo trabajado.

b) Parte proporcional de vacaciones anuales, según los criterios establecidos para el disfrute en el artículo referente a las mismas en este Convenio.

c) Se abonarán las cantidades correspondientes a los distintos conceptos retributivos en que se desglosa el Complemento Específico no percibidas a la fecha de finalización.

d) Indemnización establecida en la normativa laboral general según el tipo de contrato temporal con un mínimo equivalente a 10 días por cada año trabajado o fracción proporcional si este es inferior. A los contratos indefinidos sujetos a subvención finalista les será de aplicación lo previsto en el artículo 52.e del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de insuficiencia presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo.

TÍTULO IX: JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA

Artículo 46. Jubilación total

Dentro de la política de promoción y sostenimiento de empleo, así como de la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras la jubilación será obligatoria al cumplir la edad ordinaria de jubilación contemplada en la normativa de seguridad social (actualmente 65 años), siempre que el trabajador o trabajadora haya cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. El Ayuntamiento de El Castell de Guadalest cubrirá las plazas que por esta razón quedaran vacantes en idéntica categoría profesional u otras categorías distintas, por el mismo procedimiento que el establecido en el presente Convenio. Estas vacantes deberán ser cubiertas por concurso o pasarán a formar parte de la oferta de empleo público.

El Ayuntamiento de El Castell de Guadalest realizará las previsiones de jubilación con un año de anticipación informando de ello a la representación sindical, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes conforme al primer párrafo de este artículo. Dichas previsiones e información a la representación sindical se realizarán por centros, reflejando la Categoría profesional y clasificación del puesto.

Artículo 47. Jubilación gradual y flexible

Según la normativa vigente, a partir de los sesenta años, y como máximo, hasta el momento de la jubilación total, y siempre que conlleve la celebración de un contrato de relevo en los términos determinados legalmente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar la jubilación anticipada y parcial si cumple los requisitos exigidos en las normas de Seguridad Social para acceder a una pensión contributiva.

El trabajador o trabajadora solicitará a la Entidad gestora correspondiente la pensión de jubilación parcial. Esta notificará al trabajador o trabajadora la cuantía de pensión por jubilación parcial que pudiera corresponderle, cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo.

Para preservar este derecho del personal la Corporación informará a los representantes de la MGNEP de aquellas solicitudes de jubilación anticipada recibidas y se formalizarán los contratos de relevo pertinentes en el plazo máximo de dos meses desde la solicitud del trabajador o trabajadora con las condiciones establecidas en este convenio en cuanto a acceso temporal, contratos de relevo y otras.

Artículo 48. Jubilación especial a los 64 años

Los trabajadores o trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio, o normas posteriores dictadas al respecto.

La solicitud, dirigida al órgano competente de personal deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

Los contratos que se autoricen para sustituir a este personal, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad temporal citada en el artículo 13 de este convenio, para desempeñar

el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador o trabajadora que se jubila cumpla los sesenta y cinco años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato en ese puesto y su nueva inclusión en la bolsa correspondiente.

Artículo 49. Jubilación anticipada incentivada.

El personal laboral cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de la ordenación de los recursos humanos en la Corporación podrá solicitar la jubilación anticipada incentivada en las condiciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social en que esté encuadrado, siempre que tenga cumplidos los 60 años de edad, acredite, al menos, 30 años de servicios y reúna los requisitos exigidos en dicho régimen. Quienes se acojan a esta jubilación tendrán derecho a percibir por una sola vez, una indemnización cuya cuantía será fijada por el Pleno de la corporación de El Castell de Guadalest, previa negociación con los representantes sindicales, según su edad y retribuciones íntegras correspondientes a la última mensualidad completa devengada, referida a 12 mensualidades.

CAPÍTULO III: RETRIBUCIONES

Artículo 50. Régimen de Retribuciones.

a. Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se le aplicará el sistema retributivo previsto en la Ley de la Función Pública Valenciana para los funcionarios o la normativa que sustituya a aquella, según la clasificación establecida en la Relación de puestos de trabajo o instrumento similar previsto en el artículo 11, cuya negociación y aprobación se realizará en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 51. Mantenimiento del Poder Adquisitivo

Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en los Acuerdos Gobierno-Sindicatos 2010-2012 en materia de incrementos retributivos y cláusula de revisión salarial.

Artículo 52. Recibo de salario:

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente: Estatuto Básico del Empleo Público, Estatuto de los Trabajadores y bases de ejecución del presupuesto municipal.

- TÍTULO I: ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

La estructura de las retribuciones será la establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público, la normativa autonómica en vigor y la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento similar que se apruebe.

- TÍTULO II: CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS Y RETRIBUCIONES

Artículo 53. Horas Extraordinarias

Con carácter excepcional, y en los casos que por necesidades del servicio no puedan ser compensadas en tiempo de descanso, se abonarán incrementando su valor en un 50 %.

Para el cálculo del valor hora se dividirán por 30, las retribuciones brutas íntegras mensuales que perciba el personal salvo, trienios, productividad o evaluación del desempeño y servicios especiales, más la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias (la suma de ambas pagas excluidos los trienios dividida por 12), y componente compensatorio y a su vez este resultado se dividirá por el número de horas que el personal tenga obligación de cumplir de media cada día.

Artículo 54. Indemnizaciones por Razón del Servicio

En este apartado será de aplicación lo previsto en la normativa de aplicación para el personal funcionario de las administraciones

Artículo 55. Retribuciones en situación de Incapacidad:

En todas las situaciones de IT, incluidas por riesgo en el embarazo y lactancia, enfermedad común o laboral o accidente que incapacite al trabajador/a para el normal desarrollo de sus funciones habituales, se garantizan las mismas retribuciones que venía percibiendo con anterioridad a la enfermedad o accidente en sus cuantías totales y en sus diversos conceptos, mientras que el trabajador o trabajadora no pase a situación distinta a la de I.T.

Artículo 56. Deducción de Retribuciones

- Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada, sin estar

contemplada como permiso no otros conceptos regulados en este convenio, dará lugar a la deducción proporcional de retribuciones que no tendrá carácter sancionador.

- Asimismo el descuento a efectuar por la Corporación al personal que se acoja al derecho de huelga se llevará a cabo por el tiempo en que se haya permanecido en esta situación aplicando la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora: sueldo íntegro mensual dividido por treinta y dividido por el número medio de horas al día que el personal debiera realizar.

Artículo 57. Asistencia a ferias, reuniones en localidad distinta al puesto de trabajo

Asistencia a ferias:

Se abonarán o adelantarán los gastos de desplazamiento, alojamiento y dietas, según lo establecido en el artículo 61, siendo abonados el resto de gastos (taxis, aparcamiento, etc) tras su correspondiente justificación.

Por día trabajado en la feria, se abonará al trabajador/a 80 euros.

Se aconseja que la mitad de la feria la haga un trabajador y la otra mitad otro, es decir, si la feria son seis días, cada trabajador haría tres días.

Reuniones en localidad distinta al puesto de trabajo:

Se pagará el desplazamiento a 0'19 euros por kilómetro.

TÍTULO III: SEGUROS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES

Artículo 58. Cobertura de Riesgos incluida asistencia Jurídica y Responsabilidad civil.

La corporación vendrá obligada a concertar una Póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, entregándose copia auténtica de la misma a la MGNEP. Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan y, como mínimo por las cantidades que se expresan:

A) Por muerte derivada de accidente de trabajo, mínimo 36.000 euros. (Esta cantidad se puede revisar anualmente).

B) Por incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivado de accidente laboral, mínimo 48.000 euros (igualmente se puede revisar cada año).

Asimismo el personal tendrá derecho a la asistencia y defensa letrada cuando sea exigida responsabilidad con motivo de actos derivados del desempeño de las funciones que tenga encomendadas.

El Ayuntamiento suscribirá las oportunas pólizas que aseguren los siguientes supuestos:

1. Defensa especializada ante Juzgados y Tribunales.
2. Prestación de las fianzas que fueran señaladas.

3. Abono de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan, en los términos establecidos en la legislación vigente.

4. Responsabilidad obligatoria de vehículos oficiales de la Corporación incluyendo seguro de ocupantes.

En sus comparecencias ante las Autoridades Judiciales, por actos derivados de sus funciones profesionales, el personal del Ayuntamiento deberá ser asistido por un letrado, bien de los servicios municipales o al servicio del Ayuntamiento, en aquellos casos en que lo estime procedente la propia corporación o lo solicite el personal objeto de las comparecencias.

Cuando por motivo de la función o del servicio que se desempeñe se tenga que asistir a un juicio, si éste coincide con la jornada laboral se trasladará al juzgado con vehículo oficial, se le pagará el kilometraje si el vehículo es propio o se le facilitará un medio de transporte.

No obstante lo anterior, en el supuesto en que concurran culpa o negligencia por parte del trabajador/a, la corporación podrá repercutir contra el mismo el tanto de responsabilidad que haya satisfecho, así como los gastos que se hubieran producido.

TÍTULO IV: MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 59. Renovación del Permiso de Conducir.

Para todo el personal en cuyo acceso al puesto de trabajo se exigió como requisito estar en posesión del permiso de conducir, así como para aquél en que, sin darse la circunstancia indicada, precise estar en posesión de dicho

permiso para ejercer su trabajo por la propia naturaleza de éste, si así consta en sus funciones y efectivamente las realiza, se garantiza que el Ayuntamiento correrá con el 100 % de los gastos que ocasione la renovación de dicho permiso de conducción tanto si le corresponde por el transcurso de los años como si ha sido anulado por motivo de la función o del servicio que se desempeñe.

Artículo 60. Mejoras para Financiar Acciones y Programas de Carácter Social

Anualmente se consignará en los Presupuestos Municipales una partida equivalente como mínimo al 0'5% de la masa salarial correspondiente a la totalidad de empleados del Ayuntamiento de El Castell de Guadalest destinada a atender subvenciones sanitarias, becas, matrículas,...En la MGNEP se establecerán los porcentajes definitivos, y los conceptos y procedimientos para la aplicación de este Fondo.

Artículo 61. Planes y Fondos de Pensiones.

Se constituirá un Plan de Pensiones por el sistema de empleo para todo el personal de la corporación. Se garantizará la participación sindical en todo este proceso, así como la de los asesores que esta considere conveniente aportar. En la MGNEP, anualmente se definirá la cantidad que va destinada como retribución diferida al Plan de Pensiones y que corresponderá al porcentaje de la masa salarial que sea establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Su aplicación se realizará con efectos del 1 de enero de 2011.

Artículo 62. Ropa de trabajo

La Corporación dotará al personal, de la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo y teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera según informe del Comité de Seguridad y Salud, lo necesite, estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa y calzado de trabajo se regulará por un Reglamento, Resolución, Circular o Instrucción que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En los casos de uniformidad del personal por cuestiones no motivadas en razones de seguridad y salud será negociada en MGNEP la periodicidad y demás aspectos asegurando en todo caso tanto las necesidades mínimas de ropa de recambio y que la ropa de verano se entregue en el mes de marzo y la de invierno en el mes de octubre como muy tarde.

CAPÍTULO IV: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 63. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo el personal tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y Salud en el trabajo.

Este derecho supone un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales y este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Para ello se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de 8 de noviembre sobre prevención de riesgos laborales y Ley 54 de 2003 que la reforma.

Artículo 64. Delegados o delegadas de Prevención.

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados y Delegadas de Prevención serán designados por las Organizaciones Sindicales con representación en los órganos unitarios, respetando el principio de proporcionalidad en su elección según el grado de representatividad obtenida en dichos órganos de representación.

El número de Delegados y Delegadas de Prevención a designar para el personal laboral será el previsto en el artículo 35.2 de la citada Ley y dicha elección podrá recaer en cualquier trabajador o trabajadora del Ayuntamiento.

64.1. Competencias y Facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

- Son competencias de las Delegadas o Delegados de Prevención:

- Colaborar con la Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.

- Promover la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- En el ejercicio de dichas competencias las Delegadas o Delegados de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Disponer de la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los Artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados inmediatamente por el Ayuntamiento de los accidentes graves o mortales, así como recibir información regular sobre los daños producidos en la salud del personal una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

f) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, pudiendo utilizar asesoramiento técnico externo en la realización de las visitas, previa comunicación por escrito a la Ayuntamiento.

g) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud del personal, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

h) Proponer al órgano de representación del personal la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluso en la ejecución de tareas de las contratas y subcontratas, cuando éstas se realicen en locales de la empresa principal.

Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado uno de este artículo deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Ayuntamiento podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados y Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado dos de este artículo deberá ser motivada, por escrito y en un plazo máximo de 15 días.

64.2. Garantías de las Delegadas y Delegados de Prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a las Delegadas y Delegados de Prevención.

Dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del órgano de representación unitario para el ejercicio de sus funciones. En el supuesto de coincidir en la misma persona el ser, además, de Delegado/a de Prevención, miembros del órgano de representación unitario o Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, los respectivos créditos horarios serán acumulativos.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y e) del número dos del apartado 27.2 de este artículo.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados y Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el desarrollo y ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. La duración de los cursos nunca será inferior a cincuenta horas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las Delegadas y Delegados de Prevención.

Artículo 65. Comité de Seguridad y Salud

65.1 Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- El Comité de Seguridad y Salud realizará un estudio en todas las instalaciones y edificios del Ayuntamiento con el fin de adecuar los mismos a la Ley 1/1.998, de 5 de mayo, de la Generalitat Valenciana, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación (D.O.G.V número 3.237 de 7 de mayo de 1.998), detallando las actuaciones a realizar y plazo de ejecución de las mismas, teniendo en cuenta las características del municipio como conjunto histórico-artístico.

65.2 Reuniones y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad de sus reuniones, salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría simple. De cada reunión se levantará acta.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su función específica pueda informar de algún asunto a tratar y sea convocado para ello.

El Comité estará asistido por personal técnico y especialistas que precise de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

En las reuniones del C.S.S. participarán con voz pero sin voto los delegados y delegadas sindicales, en virtud del artículo 38 de la LPRL. Para dar cumplimiento a este artículo se les remitirá copia de la convocatoria a los delegados y delegadas sindicales que así lo manifiesten por escrito.

Asimismo, las y los delegados de prevención podrán contar con el asesoramiento de personal técnico de prevención ajeno a la empresa, que podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, previa comunicación.

Artículo 66. Servicios de Prevención.

La Ayuntamiento negociará con la representación sindical el establecimiento del Servicio de Prevención que ha de ejercer las funciones previstas para el mismo en R.D. 39/1.997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo en cuenta, asimismo, la Orden de 20 de febrero de 1.998 del Conseller de Sanidad, por la que se desarrolla las competencias de la autoridad sanitaria en la Comunidad Valenciana establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención antes citado (Diario Oficial de la Generalitat Valenciana de 2 de julio de 1.998).

Artículo 67. Evaluación y eliminación de riesgos

El Servicio de Prevención, deberá realizar la Evaluación de Riesgos incluyendo los riesgos psicosociales, y determinarán los riesgos específicos así como que sustancias de las utilizadas en los servicios y dependencias de la Corporación se consideran tóxicas, penosas o peligrosas.

Deberá comprender también la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Analizado el informe del servicio de prevención y sus propuestas en el comité de seguridad y salud la corporación en cumplimiento de los principios de la acción preventiva, deberá proceder a eliminar los riesgos y condiciones que supongan penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Cuando no sea posible eliminar dichas condiciones, se garantizará al personal que desarrolle su actividad bajo cualquiera de estas condiciones la información y formación específica al respecto, incidiendo fundamentalmente sobre los riesgos que conlleva, las medidas de protección y prevención adecuadas, así como los protocolos de actuación, los equipos de protección individual adecuados y las propuestas para disminuir al máximo los riesgos que de ellas se deriven. Todo ello de acuerdo con el plan Prevención acordado.

Teniendo en cuenta la Evaluación de Riesgos o el informe previo emitido por el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud, o, en su defecto, la MGNEP fijará los tiempos máximos de exposición a estos riesgos, así como la retribución específica por cada una de estas condiciones hasta que se adopten las medidas que eviten el riesgo.

Artículo 68. Vigilancia de la salud

- La Corporación garantizará a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del trabajador y trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

- Las medidas de vigilancia y control de la salud de la plantilla se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

- Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán facilitados al personal afectado, así como toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe

Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

La realización de los exámenes de salud será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso del personal del turno de noche, le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la Corporación o a otras personas sin su consentimiento expreso.

No obstante lo anterior, la Corporación y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

- En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores o trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 69. Adaptación de puestos de trabajo y movilidad por motivos de salud y riesgo durante el embarazo y la lactancia

Para dar cumplimiento al artículo 25 de la LPRL se acordará en el comité de seguridad y salud o en la MGNEP un procedimiento para llevar a cabo la adaptación de los puestos de trabajo para los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales teniendo en cuenta el informe del servicio de prevención y teniendo en cuenta los resultados de la vigilancia de la salud.

Asimismo en aquellos colectivos en los que, por las características de la tarea, puesto de trabajo o los riesgos derivados de la actividad puedan ver mermada su salud se estudiará la posibilidad de señalar otras actividades donde prestar servicios.

La Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos, a través incluso de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada y cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto,

y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La corporación deberá determinar, en la negociación de las RPTs, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

CAPÍTULO V: MEDIO AMBIENTE

Artículo 70. Medio Ambiente

A partir de la entrada en vigor de este Convenio las delegadas y delegados de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, siendo reconocidos como delegados y delegadas, también, en esta materia.

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a las empresas y, en especial, a las Administraciones Públicas a cooperar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños en el medio ambiente que nos rodea. Igualmente constituye un indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente desarrollar esta materia de manera que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa. En este sentido se acuerda:

- 1.- Estudio de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN

Artículo 71. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública o por cualquiera de los promotores de planes de formación en el ámbito de los Acuerdos de Formación Continua para las Administraciones Públicas(AFCAP), todo ello con las siguientes particularidades:

- Cada empleado/a tendrá derecho a realizar cursos de formación hasta un máximo de 40 horas anuales, a elección propia, siempre que los cursos solicitados se relacionen con las funciones de su puesto de trabajo, la promoción y la función pública en general. Estas 40 horas serán consideradas tiempo de trabajo a todos los efectos.

- El Ayuntamiento de El Castell de Guadalest podrá establecer, para el personal, la realización de cursos de formación directamente relacionados con las funciones del puesto, siendo la asistencia obligatoria e igualmente considerada como tiempo de trabajo efectivo. Estos cursos, a ser posible, se realizarán dentro del horario laboral.

Las empleadas y empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

La MGNEP regulará el desarrollo de la formación en todos sus aspectos (objetivos y necesidades, colectivos afectados, régimen de participación, criterios de selección, asistencia, compensación, etc.).

CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 72. Derechos individuales

El personal laboral de la Corporación tiene además de los derechos establecidos en la normativa general de este carácter y los de este convenio en virtud del artículo 14 del EBEP los siguientes derechos de carácter individual:

1. Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

2. A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

3. A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

4. A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.

5. A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

6. A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

7. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

8. A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

9. A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

10. A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

11. A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

12. A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

13. A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

14. A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

15. A la libre asociación profesional.

16. A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 73. Derechos individuales ejercidos colectivamente

El personal laboral tiene asimismo los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- A la libertad sindical.

- A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

- Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

- Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable.

- Al de reunión, en los términos establecidos en este Convenio.

Artículo 74. Libertad Sindical

El Ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del personal sujeto a este Convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

Asimismo se garantiza el cumplimiento de la Ley Orgánica de Libertad sindical y de los derechos establecidos en esta norma a los delegados de secciones sindicales legalmente constituidas en esta Corporación.

Artículo 75. Derecho de reunión

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

a) Los Delegados y Delegadas de Personal.

b) Los Comités de Empresa.

c) Las empleadas y empleados públicos de la Corporación en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el Centro de Trabajo, se autorizarán en horario laboral y se dispondrá de los siguientes créditos:

a) Diez horas anuales para cada uno de los Miembros de los órganos unitarios.

b) Diez horas anuales para cada una de las Secciones Sindicales constituidas de las organizaciones sindicales con derecho a estar presentes en la MGNEP.

3. Las reuniones convocadas dentro de la jornada de trabajo, deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

Cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

La celebración de la reunión no perjudicará gravemente la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo, procurando ajustarse al periodo horario de menor actividad y garantizando, en cualquier caso, la prestación de unos servicios mínimos.

En caso de conflicto se elevará a la MGNEP.

4. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días.

b) En este escrito se indicará:

- La hora y el lugar de la celebración.

- El orden del día.

- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

5. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formularan objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

TÍTULO I: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y SECCIONES SINDICALES

Artículo 76. Competencias de los delegados y delegadas de personal y del Comité de Empresa

Los mismos derechos establecidos en este artículo para el Comité de empresa se entenderán referidos a cada uno de los delegados y delegadas de personal electos en el caso que en las últimas elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras se diera esta elección.

El comité de empresa, como órgano de representación del personal sujeto a este Convenio, o cada uno de los delegados y delegadas de personal en su caso, tendrá derecho a recibir información, ser consultado y participar en el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal según las competencias establecidas la normativa de aplicación y en este convenio.

En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por la Corporación a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el/la delegado/a de personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

Los representantes del personal individualmente o como órgano colegiado si hay comité tendrán además del derecho a informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo, los siguientes derechos:

- Recibir las actas del Pleno en los asuntos relativos a la gestión de personal.

- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y el resto de pactos y acuerdos vigentes en la Corporación y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos y tribunales competentes.

En materia de empleo y contratación:

- Recibir información, que les será facilitada como mínimo trimestralmente, sobre la política de personal del

Ayuntamiento, incluyendo la participación en convocatorias de subvenciones para fomento del empleo, becas, colaboraciones sociales, convenios de colaboración con otras administraciones por las que se asuman nuevas competencias, y todas aquellas materias que tengan incidencia en el empleo.

- Recibirán información sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, contratos de relevo con ocasión de jubilación anticipada total o parcial y de los supuestos de subcontratación.

- Conocerá los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y tendrá la competencia de la firma de la copia básica de todos los contratos, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

En materia de condiciones de trabajo:

- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Corporación de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

- b) Las reducciones de jornada.

- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

- d) Los procesos de constitución de patronatos, fundaciones, entes públicos, participación en mancomunidades, etc. que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

- e) Los planes de formación del personal.

- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

- Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

Cantidades que perciba el personal por complemento de productividad o evaluación del desempeño.

- Participar en la gestión de las obras sociales para el personal o sus familiares establecida en el Ayuntamiento de El Castell de Guadalest.

- Colaborar con la corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad así como en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

- Tener información sobre todas las solicitudes de jubilación anticipada total o parcial.

- Tendrán derecho a que se les facilite copias del calendario laboral (planning) y horarios de los distintos colectivos del personal y de los TC1 y TC2 de Cotizaciones de la Seguridad Social.

- La remisión de información se hará efectiva previa solicitud.

En materia de régimen disciplinario:

- Ser informados de las incoaciones de expedientes disciplinarios y de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

En materia de salud laboral:

- Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilicen.

- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de igualdad:

- a. Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Recibir información, al menos anualmente, con los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre géneros en la Corporación y, de la aplicación del Plan de igualdad establecido.

Artículo 77. Las secciones sindicales

1. Se reconocen las Secciones Sindicales establecidas legalmente y acreditadas en el Ayuntamiento con remisión expresa a los Estatutos de la Central Sindical correspondiente, así como las garantías y facultades previstas en la legislación vigente y entre otras las siguientes:

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas, sociales y sindicales del personal de esta Corporación.

- Representar y defender los intereses de la organización y de sus afiliados y afiliadas y servir como instrumento de comunicación y negociación entre su organización y la Corporación.

- Cada Sección Sindical constituida tendrá derecho a nombrar a una persona que actuara como Delegado o Delegada de Sección Sindical y que dispondrá del mismo crédito horario para la Acción Sindical que los representantes del personal

- Las Secciones Sindicales que alcancen el 10% o más de representatividad en las elecciones sindicales al órgano unitario de representación tendrán derecho a tener un Delegado o Delegada de Sección Sindical más, con el mismo crédito horario que el anterior.

- De coincidir el representante sindical con ser miembro del órgano unitario, dichas horas serán acumulables en su misma persona.

- Cada Sindicato podrá acumular el crédito horario anual correspondiente a sus representantes en los distintos órganos unitarios existentes en el Ayuntamiento de El Castell de Guadalest, el Comité de Seguridad y Salud y de los Delegados o Delegadas de su Sección Sindical en la persona que designe con independencia de la pertenencia de ésta o no a estos órganos de representación. La acumulación del crédito horario antes referido podrá ser mensual o anual, previa comunicación al departamento de personal por escrito, especificando la distribución de dicho crédito y la acumulación en su caso.

- Los Delegados y Delegadas Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos unitarios y acceso a la misma información y documentación.

- Participarán con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as del Ayuntamiento de El Castell de Guadalest.

- Representantes de las secciones sindicales legalmente constituidas de los sindicatos legitimados en la MGNEP en esta Corporación participaran en todos los Tribunales y Comisión de Valoración que se constituyan para proveer plazas, sea con carácter definitivo o provisional.

Artículo 78. Garantías de la función representativa del personal. Derechos y deberes de los representantes.

1. Los miembros de Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal, y delegados y delegadas sindicales en su caso, tendrán las garantías previstas en la normativa laboral en el ejercicio de su función representativa y en especial las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la corporación, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

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

- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito individual de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Las horas sindicales de los miembros de los órganos unitarios de la misma candidatura y de los correspondientes representantes de la sección sindical podrán acumularse en uno o varios miembros previa comunicación al Departamento de Personal de la organización sindical correspondiente con la aceptación expresa de cada una de las personas afectadas.

e) No podrán ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

f) No podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

- Cada uno de las personas delegadas de personal y el comité como órgano colegiado, así como las personas nombradas delegados sindicales, se obligan expresamente a:

- Cumplir y respetar los acuerdos y pactos negociados con el Ayuntamiento de El Castell de Guadalest.

- Desarrollar las tareas propias de la Acción Sindical.

- Observar sigilo profesional, incluidos sus asesores, en todo lo referente a los asuntos en que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Asimismo observarán sigilo sobre todos los datos privados del personal conocidos en razón al cargo representativo, tanto los contenidos en las copias de los contratos básicos como los referidos a cuestiones sanitarias o de violencia de género.

La impugnación de las decisiones de la Corporación de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes del personal se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y por las personas expertas que les asistan, de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores y trabajadoras

TÍTULO II: NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 79. Derecho a la negociación colectiva.

Además de lo dispuesto en la legislación laboral general, el personal de esta Corporación tiene reconocidos los derechos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo establecidos en la Ley 7/2007 del EBEP y en la normativa de desarrollo de esta ley.

Será negociada la determinación de condiciones de trabajo de la plantilla de esta Administración teniendo en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

La negociación colectiva estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia, con este objetivo se deberá proporcionar mutuamente la información precisa relativa a la negociación

Artículo 80. Mesa de Negociación de las Empleadas y Empleados Públicos de la Corporación (MGNEP).

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral de esta Corporación tal como establece el artículo 36 de la Ley 7/2007, se constituirá, en el plazo máximo de dos meses

tras la celebración de las elecciones de representantes de los trabajadores y trabajadoras, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de esta Corporación como órgano de negociación continua entre la Corporación y las organizaciones sindicales representativas de su personal.

Su composición respetará lo previsto en el capítulo IV de la citada Ley de forma que, en representación de la parte social, estarán legitimadas para estar presentes:

- las Organizaciones Sindicales que cumplan lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

- las Organizaciones Sindicales que formando parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas estatal hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en esta Corporación.

El porcentaje de las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido como mínimo el 10 por ciento del total de representantes de los trabajadores electos en esta Administración.

Estas organizaciones sindicales deberán acreditar mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro su derecho, en el momento de la constitución de la Mesa y cada dos años a partir de la fecha de su constitución.

La MGNEP quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Corporación, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, las organizaciones sindicales presentes representen, como mínimo, al 51% del total de delegados y delegadas electos en los órganos de representación. Dado que numéricamente en la MGNEP ninguna de las partes puede superar los quince miembros, se establecerá la composición numérica de forma que sea efectiva la proporcionalidad según los resultados electorales.

La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo, el régimen y frecuencia de las reuniones ordinarias y extraordinarias.

El proceso de negociación se abrirá en la Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, se fije entre el equipo de gobierno de la Corporación y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

En todo caso será preceptiva la convocatoria previa a la elaboración del anteproyecto de presupuestos del Ayuntamiento. Las organizaciones sindicales de la MGNEP recibirán la documentación reglamentaria sobre el Capítulo I del Presupuesto Municipal (puestos de trabajo existentes en la Corporación y clasificación de los mismos, contratos previstos, situación de provisión de los puestos, etc.), con 15 días de antelación a la celebración de la reunión de negociación del capítulo I debiendo realizar un informe preceptivo.

Artículo 81. Materias objeto de negociación en la MGNEP. Serán objeto de negociación, como mínimo las materias siguientes:

1. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de la Corporación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma.

2. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal de la Corporación.

3. La valoración de los puestos de trabajo, la determinación de la clasificación, de las funciones, requisitos de acceso y demás aspectos establecidos en este convenio.

4. Las actividades, puestos y categorías, en las que podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal establecidas en el artículo 13 de este convenio, su número y duración máxima.

5. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

6. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

El número de puestos a incluir en la Oferta de Empleo, la distribución por grupos, subgrupos y categorías, la reserva destinada a promoción interna que no podrá ser inferior a la establecida en el apartado correspondiente de este convenio, la reserva de plazas para personas con discapacidad y cualquier otro aspecto de la Oferta de Empleo de la Corporación, así como el tipo de prueba selectiva y el baremo a aplicar en la posterior fase de concurso. Estos aspectos se acordarán en el último trimestre de cada año.

Las bolsas de empleo para provisión temporal a convocar con distribución por categorías, siendo como mínimo las mismas que las categorías convocadas en la oferta de empleo.

Los criterios y baremos de aplicación a las bolsas de trabajo específicas respetando las bases de la normativa general de aplicación al personal funcionario de la Administración Local adaptándolas, en su caso para las contrataciones de fomento de empleo a los baremos establecidos en las ordenes de subvención a las que se refieran.

El procedimiento y baremo de aplicación en las convocatorias de bolsas para mejora de empleo.

7. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

8. Los planes de Previsión Social Complementaria.

9. Los criterios de concesión de anticipos y préstamos.

10. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

11. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales, acción social y pensiones de clases pasivas.

12. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

13. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales y la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo (si se tiene contratada esta contingencia).

14. Las que afecten a las condiciones de trabajo:

Calendario laboral, días de asuntos propios anuales en compensación de días inhábiles o festivos en sábado, horarios y discrepancias por estos, jornadas, computo anual horario vacaciones, permisos, licencias, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos. Planes de ordenación de recursos humanos y de modificación sustancial de condiciones de trabajo

15. Cualquier otra que expresamente se mencionan en el presente convenio.

16. Asimismo se negociaran las decisiones de las Administraciones Públicas que estando incluidas en sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal de esta Corporación. En este sentido se someterán a informe de esta Mesa el traslado total o parcial de instalaciones, el cese en la prestación de servicios cuando afecte a su personal y las referidas en el capítulo sobre Gestión de los servicios de este convenio

17. Las adaptaciones de este convenio que deban ser acordadas durante su vigencia como fruto de las mejoras introducidas en acuerdos alcanzados entre la FVMP y las organizaciones sindicales mas representativas en el ámbito de la Función Pública. A estos efectos, en el plazo máximo de un mes desde la publicación de un Acuerdo de ámbito superior al de este municipio con la FVMP, la MGNEP se reunirá y clarificará estos aspectos de aplicación.

Para que el derecho a la negociación sea efectivo, las organizaciones sindicales legitimadas en la MGNEP, recibirán trimestralmente de la Corporación la misma información que los representantes de los trabajadores. Esta información incluirá los supuestos de contratos de prestación de obras o servicios sea con empresas, o con particulares bajo el

régimen de autónomos, los contratos de consultoría y asistencia y de servicios así como la previsión de convocatoria de becas y, en su caso, de colaboración social

Artículo 82. Pactos y Acuerdos

En la MGNEP, tras el proceso de negociación establecido, se podrán concertar Pactos y Acuerdos que tendrán la consideración y efectos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Pactos y Acuerdos alcanzados en la MGNEP en las materias comunes tendrán primacía a los alcanzados en la comisión paritaria del presente convenio pero en ningún caso podrán rebajar las mejores condiciones que pudieran estar establecidas en el mismo. Asimismo la MGNEP podrá mandatarse a la comisión paritaria para el desarrollo específico de materias contenidas en los acuerdos o pactos alcanzados en su ámbito.

Artículo 83. Solución extrajudicial de conflictos

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la comisión paritaria prevista en el convenio, a las constituidas en los pactos y acuerdos suscritos en el seno de la MGNEP para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, esta Corporación y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a utilizar los medios y sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos actuales o aquellos que pudieran desarrollarse específicamente para las administraciones públicas.

En todas aquellas materias en las que el TAL de la Comunidad Valenciana lo permita, esta corporación se compromete a utilizarlo como vía de mediación previa a la judicial para la resolución de conflictos si estos no han podido ser resueltos en las Comisiones internas previamente citadas.

En este sentido la mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

El acuerdo logrado a través de la mediación tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos de la MGNEP regulados en este convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Convenio. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

CAPÍTULO VIII: DEBERES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 84. Deberes de las empleadas y empleados públicos. Código de Conducta

Las empleadas y empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

La corporación por su parte facilitará a través de los medios necesarios la formación suficiente al personal para que puedan responder a estos principios.

84.1. Principios éticos

1. Las empleadas y empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese

posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas y con la ciudadanía.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

84.2. Principios de conducta

1. Tratarán con atención y respeto a la ciudadanía, a sus superiores y al resto de la plantilla.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a la ciudadanía sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Artículo 85. Régimen disciplinario

El personal laboral que indujera a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos. Igualmente, quien encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.

Todo el personal deberá tener conocimiento del régimen disciplinario de aplicación y sus modificaciones si las hubiera. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá por la misma normativa de aplicación por el personal funcionario de la función pública valenciana. No será retroactivo en las disposiciones no favorables y retroactivo en las favorables al presente infractor.

Artículo 86. Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

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

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

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

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

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

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

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

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

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

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

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

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

3. Las faltas graves y leves serán las establecidas por la Ley de la Función Pública Valenciana y, en concreto por la nueva Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana una vez entre en vigor.

Artículo 87. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, según lo que establezca la normativa autonómica para su personal.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca en la Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 88. Prescripción de las faltas y sanciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 89. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez

que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El personal suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituírle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

CAPÍTULO IX: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS

Artículo 90. Variaciones en la prestación de los servicios por la Corporación.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la población en relación con los servicios públicos de la Corporación, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de modo directo, en todo caso no se externalizará ningún servicio cuya prestación sea obligatoria para esta Administración local según normativa legal.

En todo caso, las partes se comprometen a mantener el nivel de empleo y en el caso de que por pérdida de la calidad de los servicios así como por circunstancias específicas y excepcionales se prevea variar la modalidad de gestión de algún servicio de los que ya se prestan, se negociará en MGNEP, la situación en la que queda el personal que prestaba el servicio y las cuestiones a incluir en el pliego de prescripciones técnicas y de cláusulas administrativas particulares, garantizando que los trabajadores municipales fijos sigan prestando sus servicios, con todos sus derechos, en la nueva modalidad de gestión.

La subrogación empresarial implicará que el nuevo empresario se haga cargo de todos los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de que se trate, con anterioridad a la subrogación.

Artículo 91. Otras formas de gestión

En ningún caso se podrán utilizar las siguientes formulas de prestación de servicio para suplir puestos de carácter estructural contemplados en la plantilla de plazas ni para ejercer funciones reservadas a personal funcionario.

- Trabajador o trabajadora autónoma económicamente dependiente.

- Colaboración social

- Becario o becaria

Cuando la Corporación concierte un contrato de prestación de obras y servicios con una empresa contratista o subcontratista o autónomo, así como en los casos de contratos de consultoría y asistencia y de servicios, deberá informar por escrito a la representación legal del personal, incluidas las secciones sindicales, sin perjuicio de lo previsto al respecto en este Convenio, en un plazo no inferior a 1 mes antes del inicio de su actividad, sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista y de las personas físicas o jurídicas objeto de contratos de consultoría y asistencia y de servicios.

b) Objeto y duración del contrato.

c) Lugar de ejecución del contrato.

d) Número de personas que serán ocupadas en los centros de la Administración.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo son mínimas, por lo que la Corporación procurará

establecer cuantas mejoras se estipulen para que sus trabajadores y trabajadoras obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

Segunda.- Todos y cada uno de los conceptos económicos y cuantías reguladas en el presente Convenio en los distintos capítulos del mismo, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

Tercera.- Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el trabajador y trabajadora mediante petición escrita, la contestación expresa estará en lo no dispuesto en este convenio a lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Común y a los efectos que se deriven de la misma.

Cuarta.- Las partes se comprometen a, en el seno de la MGNEP, tener realizada y entregada la valoración de puestos de trabajo en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de la firma del presente Convenio. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente del acuerdo definitivo adoptado por el Pleno.

Quinta.- De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, Todos los puestos fijos tendrán naturaleza funcional o administrativa, debiendo procederse a la realización de los procesos de adaptación legalmente establecidos por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Disposición Transitoria Segunda y Disposición Transitoria Primera del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, en el plazo máximo de 1 año, previa negociación en la MGNEP, mediante promociones internas horizontales. De igual forma se procederá a la consolidación del empleo temporal mediante el sistema establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP, previa negociación en la MGNEP. En todo caso, se tendrá en cuenta la antigüedad y experiencia en los puestos de trabajo objeto de consolidación y los procesos selectivos se adaptarán a las funciones y tareas habituales de los puestos de trabajo de cada convocatoria.

Sexta.- Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos recogidos en el presente convenio, salvo los que explícitamente se pueden acreditar mediante informe de los servicios sociales o centro de salud, acreditarán tal condición ante la Corporación mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (artículo 23 de la LOMPIVG)

Séptima.- En cumplimiento del artículo 51 de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y de la disposición adicional octava del EBEP la corporación se compromete a llevar a cabo las siguientes medidas:

- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público: La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

- En el temario de todas las convocatorias de empleo público de la Entidad Local se introducirá un tema de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

- Dentro de la formación continua se impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

- Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la Corporación negociará en la MGNEP, un protocolo de actuación para todo el personal

- Dependiente de la MGNEP se constituirá una Comisión de Igualdad, que entre otras funciones será la encargada de la realización del diagnóstico de situación y la posterior negociación del plan de igualdad y del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Corporación, según lo estipulado en el artículo 8.

Alicante, 1 de marzo de 2010.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

1005897

ANUNCIO

Vista el acta presentada en el día de hoy, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Almendra y Miel, S.A., de Jijona (anteriormente denominada Juan Antonio Sirvent Selfa, S.A., de Jijona) y, en aplicación de lo determinado en el artículo 6º del citado convenio, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº. 205, de fecha 6 de septiembre de 2003, en el que establece: «Si no mediara denuncia expresa, el Convenio quedará prorrogado de año en año, en todos sus términos, a excepción de las tablas salariales que se verán incrementadas en el porcentaje de variación del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año en curso», y la solicitud de registro, depósito y publicación de la citada Acta y la correspondiente Tabla Salarial para el año 2010 que recoge un incremento del 1%.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa con notificación a la Comisión Negociadora.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Almendra y Miel, S.A. Comité de Empresa.

En Jijona, siendo las 13.00 horas del día 22 de febrero de 2010 se reúnen, en los locales de la empresa Almendra y Miel, S.A. debidamente convocados, la Comisión Negociadora representada por la Empresa y el Comité, abriendo la reunión el Presidente con el siguiente:

Orden del día

Punto único: revisión del incremento de las tablas salariales según establece el artículo 6º del Convenio Colectivo.

Acuerdos del orden del día

Punto único: la Comisión Negociadora estudia la modificación del incremento de las tablas salariales y demás conceptos retributivos, según establece el artículo 6º del Convenio Colectivo.

Según lo establecido en el artículo 6º del Convenio, al finalizar la vigencia del Convenio y no haber sido denunciado por ninguna de las partes, se prorroga año en año, las tablas salariales se incrementan en un 1% previsto por el Gobierno para este año.

Las tablas salariales han sido verificadas por el departamento de Administración pertinente, encontrándolas de conformidad por este y el Comité.

Se acuerda la solicitud a la Delegación Provincial de Trabajo, Registro de Convenios, su admisión y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sin más asuntos a tratar, el Presidente cierra la reunión a las 14.00 horas del día antes citado.

Asistentes

Por la Empresa:

Don José Manuel Sirvent Baeza Sala. Don José Juan Cano.

Por el Comité:

CC.OO. U.G.T.

Don Luis Cerdan Picó Castellano. Doña Pilar Muñoz.

Don Santos Carranza López.

Don José Francisco Picó Delgado

TABLA SALARIOS ALMENDRA Y MIEL S.A.

TABLA SALARIOS 2010	% IPC	SALARIO BASE MENSUAL	INCENTIVOS COMPENSA. MENSUAL	ANEXO I - A INCENTIVOS PRODUCC. MENSUAL	SALARIO ANUAL FIJO	ANTIGÜEDAD MENSUAL	HORAS NORMALES	HORAS EXTRAS	ANTIGÜEDAD HORAS EXTRAS
DIRECTIVOS	NIVEL U	1.959,88	391,96	391,96	41.155,91	117,58	23,28	-	-
	NIVEL U	1.633,17	326,63	326,63	34.296,38	97,99	19,42	-	-
	NIVEL U	1.437,18	287,44	287,44	30.180,89	86,24	17,08	-	-
	NIVEL I	1.234,63	246,93	246,93	25.927,33	74,08	14,66	18,34	1,10
TECNICOS	NIVEL II	1.061,15	212,23	212,23	22.284,41	63,67	12,61	15,77	0,95
	NIVEL III	962,52	192,51	192,51	20.212,91	57,75	11,44	14,30	0,87
	NIVEL IV	886,45	177,29	177,29	18.615,21	53,19	10,52	12,91	0,78
	NIVEL V	849,25	169,85	169,85	17.834,08	50,96	10,09	12,63	0,74
ADMINTVOS.	NIVEL I	1.132,86	226,41	226,41	23.773,83	67,92	13,45	16,49	1,00
	NIVEL II	962,52	192,51	192,51	20.212,91	57,75	11,44	14,30	0,87
	NIVEL III	849,25	169,85	169,85	17.834,08	50,96	10,09	12,36	0,74
	NIVEL IV	792,32	158,47	158,47	16.638,74	47,53	9,40	11,78	0,70
MERCANTILES	NIVEL I	1.104,84	220,81	220,81	23.184,77	66,24	13,11	16,40	0,90
	NIVEL II	1.047,29	209,46	209,46	21.993,20	62,83	12,44	15,55	0,84
	NIVEL III	821,82	164,21	164,21	17.241,49	49,26	9,75	11,95	0,73
	NIVEL I	830,35	166,86	89,97	16.295,89	49,82	9,22	12,33	0,74
SUBALTERNOS	NIVEL II	817,31	163,47	-	14.711,34	49,84	8,32	12,14	0,71
	NIVEL III	817,31	163,47	128,85	16.523,96	49,84	9,35	12,14	0,71