CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE ARMILLA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Ayuntamiento de Armilla, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 21 de diciembre de 2005.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARMILLA.

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente convenio será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Armilla, en cualquiera de los centros y servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

Las recogidas en el art. 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las

disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

El personal del campo que presten servicios temporales para el Ayuntamiento de Armilla, cuando realicen actividades agrícolas, a los que será de aplicación la Ordenanza Laboral del Campo, en su caso y en Convenio colectivo correspondiente.

El personal contratado con cargo a los fondos del Plan de empleo rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de Empleo que pueda concertar esta Administración Municipal.

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Armilla y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2005, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuerdos Plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

Artículo 3. Denuncia y Prorroga

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

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

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

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en

aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Una vez denunciado el presente Convenio colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

El contenido del presente convenio de condiciones entrará en vigor desde el día primero de enero del 2.005, independientemente de su fecha de publicación.

Artículo 4.Normas Supletorias

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Todo lo regulado en este convenio respecto del personal laboral prevalecerá sobre lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales aplicables, quedando estas sustituidas en cuantas materias se opongan al mismo.

Artículo 5. Compensación y Absorcion

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a 31 de diciembre de 2004 cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este Convenio, quedará vigente el resto y solo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

Artículo 6. Comision de Interpretación y Vigilancia (C.I.V.)

1.- Se mantiene una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

2.- La Comisión estará compuesta por tres representantes del personal laboral en función a la participación de los Sindicatos en los órganos de representación del personal. La corporación municipal estará representada por otros tres miembros designados por el órgano competente.

La Comisión adoptará sus Acuerdos por mayoría a través del voto representativo de sus componentes.

La Comisión contará con una Secretaría nombrada por acuerdo de sus miembros. La Comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir quien no tenga el citado nombramiento.

3. - La Corporación o la representación del personal presentes en la comisión

podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un asesor o asesora cada uno de ellos.

4.- Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Facultad de mediación, conforme al presente Convenio.

d) Subsanar los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta, por la CIV en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan al órgano competente de la Corporación.

e) La valoración de los puestos de trabajo cuando, a instancia de parte interesada, se solicite la modificación de los complementos específicos. Será asimismo preceptiva la negociación y valoración por la CIV en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos.

f) Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario.

g) La negociación de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad, cualquiera que sea el número del colectivo afectado, sistemas de provisión de vacantes, de promoción, de funcionarización y de planes de empleo.

h) Actualizar el convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos que desarrollen o amplíen el convenio.

i) Agrupar las categorías profesionales en áreas funcionales o categorías equivalentes a efectos de movilidad funcional. La CIV podrá acordar esta movilidad dentro del grupo profesional cualquiera que sea la categoría a la que pertenezca el personal. Esta medida se encuadra dentro de la política de estabilidad en el empleo, evitando las extinciones de contrato y posibilitando la adaptación a las necesidades técnicas u organizativas, cumplimiento de órdenes de la autoridad o adaptación a normas legales.

j) Velar en el ámbito del presente convenio para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

k) La comisión podrá ser consultada y emitir informe en cualquier cuestión con relación a la aplicación del presente convenio que afecte a la igualdad de oportunidades por razón de sexo y a cualquier discriminación directa o indirecta.

l) La negociación de cualquier modificación de la RPT.

m) La negociación de las bases para cubrir puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla, ya sea de forma temporal como definitiva.

n) Dado que la C.I.V. es una Comisión paritaria, los procedimiento para solventar discrepancias en el seno de dicha Comisión se resolverán en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Andalucía).

ñ) Cualquier otra que le sea asignada en el articulado de este Convenio.

5.- La comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes.

6.- Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los Acuerdos adoptados se recogerán en Actas vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de Edictos de esta Corporación, por un período máximo de diez días.

7.- La comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen. La C.I.V. será convocada por la Secretaría de la misma a petición de cualquiera de los sindicatos representados, o de la Corporación Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones.

Las reuniones de la Comisión serán a petición de cualquiera de las partes, previo orden del día, solicitándose a la presidencia con una antelación de tres días.

Si no se presenta orden del día, no se reunirá la comisión.

A los efectos del apartado 4.C de este artículo, si una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

Artículo 7. Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal. Sin merma de dicha facultad, el Comité de Empresa, y en definitiva, la representación legal del personal municipal, tendrá las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este convenio.

Artículo 8. Grupos y Categorías

1.- Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, de acuerdo con sus aptitudes profesionales, titulaciones exigidas para su ingreso y contenido de la prestación en los grupos profesionales y categorías profesionales que se señalan a continuación:

1) Técnicas y Técnicos Superiores:

Definición:

Forman parte de este Grupo y se integran en él el personal que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como de Titulación Superior.

2) Técnicas y Técnicos Medios:

Definición:

Forman este Grupo y se integran en él aquel personal que, estando en posesión del correspondiente titulo de Ingeniería Técnica, Formación Profesional del Tercer Grado, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o titulo equivalente reconocido por el organismo competente, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como de Titulación Media.

3) Administrativo/a, encargados y encargadas de obras, almacén y servicios territoriales, archivero/a, responsables de programación de la radio municipal, coordinadoros/as de actividades culturales y deportivas, Técnicos/as de iluminación y de maquinaria escénica, coordinador/a de actividades juveniles, animador de actividades de mayores.

Definición:

Forman este grupo y se integran en él aquel personal que estando en posesión del correspondiente título de BUP, Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado, formación laboral equivalente, o cinco años de experiencia y curso de capacitación correspondiente, o categoría profesional reconocida en convenio colectivo, o contrato laboral, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este grupo profesional.

4) Auxiliares y Oficialías:

Definición: Forman este grupo y se integra en él aquel personal que, estando en posesión de la correspondiente titulación de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Formación Laboral equivalente, o

categoría profesional reconocida por el convenio colectivo o contrato laboral, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este Grupo Profesional.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Auxilares Administrativos/as, oficiales, locutores/as de radio municipal, secretarios/as de Alcaldía y de Urbanismo, monitores/as de actividades culturales, deportivas y juveniles, informador o informadora juvenil, conductores de camión, coordinador o coordinadora de notificadores, socorristas, animador juvenil, gobernanta de limpieza, responsable de cementerio y comercial de radio.

5) Personal operario.

Definición:

Forman este grupo y se integran en él el personal que, estando en posesión del correspondiente Certificado de Escolaridad, Formación Laboral equivalente, o categoría profesional reconocida en convenio colectivo o contrato laboral, ha sido o es contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este Grupo Profesional.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías: Ordenanzas, Limpiadores/as, peones, auxiliares de ayuda a domicilio y notificadores/as.

No obstante lo anterior, se reconoce expresamente a todo el personal la categoría profesional que con anterioridad a este convenio tengan reconocida, sin perjuicio de su adscripción a uno de los grupos del Anexo I.

La CIV podrá recoger cualquier categoría que no se encuentre recogida en este apartado.

Titulo II. Clasificación Profesional

Artículo 9. Promoción Económica

1. A cada Grupo profesional le corresponderán el Salario Base, Pagas Extraordinarias y Antigüedad establecidos en el anexo.

2. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá al menos el nivel de complemento de destino y complemento específico establecidos para cada grupo profesional, que resulta de la siguiente escala:

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
1	17	30

2	16	26
3	15	22
4	13	18
5	12	14

Todo el personal dentro del mismo grupo cobrará el mismo complemento de destino.

Artículo 10. Grado Personal

1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de complemento de destino.

2. Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, poseerá un grado personal correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

3. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo que el trabajador o trabajadora fija se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computa con el nivel más alto que dicho puesto hubiese sido clasificado.

No obstante lo anterior, el personal que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

4. El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el puesto de trabajo al que haya sido adscrito un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo. Dicho personal comenzará a consolidar el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que haya sido destinado. Para la aplicación de la presente disposición será requisito necesario que la adscripción se realice mediante acuerdo plenario o resolución de la Alcaldía - Presidencia.

5. A los efectos de consolidación del grado, la fecha de comienzo de consolidación de grado para el personal laboral se establece, a partir del día siguiente en el que se aprueba por Pleno este convenio.

6. La consolidación del grado personal comporta la percepción del complemento de destino correspondiente del complemento de destino correspondiente al mismo, con independencia del puesto de trabajo que desempeñe, salvo que ya lo

tuvieran consolidado con anterioridad a este convenio.

7. El personal con una misma categoría profesional podrá permutar sus puestos de trabajo con el personal de otras administraciones en condiciones de reciprocidad, siempre que así lo acepten las Administraciones afectadas.

Titulo III. Normas Sobre Movilidad, Promoción Interna, Selección Y Contratación Del Personal Laboral

Capitulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 11.Plantilla

1. El Ayuntamiento de Armilla tiene aprobada la plantilla de personal laboral fijo que se relaciona en el Anexo III. Dicho Anexo se actualizará anualmente con el personal que haya superado los procesos selectivos para su ingreso como personal laboral fijo.

2. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

3. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, fallecimientos, excedencias voluntarias, extinción del contrato... y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán en la oferta de empleo inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 23/88, de 28 de julio, previo informe no vinculante de la representación del personal.

4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, quedará excluido del pago de los derechos de examen.

Artículo 12. Principios Generales de la Utilización de los Recursos Humanos de la Plantilla Laboral

1. La aplicación de los principios de racionalidad y eficiencia en la utilización de los recursos humanos trae como consecuencia que las necesidades de personal de los servicios del Ayuntamiento de Armilla se atiendan en primer lugar con los efectivos existentes constituidos en el ámbito de este Convenio por el personal de la plantilla laboral.

2. La movilidad y la promoción del personal son dos instrumentos fundamentales para mejorar la utilización de los recursos humanos.

3. La movilidad del personal se realizará con caráter voluntario mediante los

concursos de traslados dentro de una misma categoría profesional. Los concursos se basan en los principios de mérito y capacidad. Excepcionalmente se combinan con otros valores constitucionales como son la protección a la salud, la maternidad y a la familia. La movilidad forzosa se realizará previa negociación colectiva, basada en razones de interés general y en demandas sociales.

Las razones anteriores son la base técnica y organizativa para que pueda existir una movilidad forzosa, dentro de la misma categoría conforme a lo dispuesto en el presente convenio, informándose previamente a la CIV. Asimismo dicha movilidad forzosa, cuando implique realización de trabajos de distinta categoría, se informará previamente a la CIV para negociación y acuerdo.

En situaciones excepcionales, imprevisibles o perentorias y siempre que concurran razones técnicas u organizativas, la movilidad forzosa a que se refiere el presente apartado podrá acordarse unilateralmente por el Ayuntamiento de Armilla, por un periodo máximo de un mes, informando posteriormente a la CIV.

4. El derecho a la promoción en el trabajo se concreta en el acceso a una categoría distinta dentro del mismo grupo profesional o a una categoría de grupo superior.

5. Los concursos de traslados y de promoción interna del personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y gratuidad.

6. La formación profesional es un mecanismo para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias y requerimientos profesionales de la prestación de servicios públicos eficaces, constituyendo asimismo un medio de instrumentar la promoción profesional y un mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, a cuyo efecto tendrán derecho a:

a) Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

c) El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El personal deberá acreditar los cursos o estudios y justificar su asistencia.

El personal laboral del Ayuntamiento de Armilla tendrá derecho a asistir a un curso de formación anual.

El Ayuntamiento de Armilla, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo en los supuestos de modificaciones de puestos de trabajo.

Para ello, elaborará anualmente un Plan de Formación, que será trasladado a la representación del personal, al objeto de que efectúen las aportaciones y/o modificaciones que estimen oportunas.

Esta formación se realizará, preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los Planes de Formación del Ayuntamiento de Armilla, se adecuarán los horarios de las actividades formativas, para compatibilizar la participación del personal con cargas familiares en igualdad de condiciones.

El objetivo de los cursos de formación interna del Ayuntamiento de Armilla será:

- Formar al personal municipal.

- Elevar el nivel profesional del personal.

- Contribuir a incrementar la eficacia y la calidad de los servicios a la ciudadanía a través de las acciones formativas adecuadas.

- Atender las siguientes necesidades de formación: prevención de riesgos laborales, formación y reciclaje de oficios varios, así como en nuevas tecnologías informáticas, en atención al público, y al personal que tenga trabajadores o trabajadoras a su cargo, en técnicas de dirección participativa y organización del trabajo.

- Adecuar los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales.

Para el acceso a los cursos, se utilizará el criterio de preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

En aquellos casos en los que haya más demanda del curso que plazas ofertadas, se establecerá un criterio de prelación para acceder a los mismos.

Capitulo Segundo. Movilidad

Artículo 13. Provisión Definitiva de Puestos de Trabajo Vacantes

1. Los puestos de trabajo vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo serán provistos mediante concurso de traslados. Este proceso se realizará antes de la adjudicación de plazas en virtud de concursos de promoción y acceso a la condición de personal laboral fijo.

2. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual el Ayuntamiento de Armilla convoca la adscripción de un puesto de trabajo vacante de personal laboral fijo y el trabajador fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de su misma categoría profesional y para el que reúne los requisitos establecidos en la RPT de personal laboral.

3. El concurso de traslados afectará a todos los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión en el momento de la convocatoria.

4. El personal removido por supresión del puesto de trabajo que viniera ocupando o por causas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo previo a la movilidad forzosa.

5. La comisión de valoración de los concursos de traslados estará compuesta por cinco miembros, ostentando la Presidencia la del Ayuntamiento de Armilla o en quien delegue, y las vocalías son dos designadas por el Comité de empresa y otras dos nombradas por la Presidencia de la comisión.

6. Los traslados a que se refiere el presente artículo no dará lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

7. Podrán cubrirse por libre designación aquellos puestos que se determine en la RPT atendiendo la naturaleza de sus funciones.

8. Cuando en atención a los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará la categoría económica consolidada, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad.

La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, especificadas en la

convocatoria.

9. Las bases de la convocatoria se negociarán en la CIV y las aprobará el órgano competente.

Artículo 14. Movilidad Funcional, Traslados Obligatorios y Remoción De Puestos De Trabajo.

1. El Ayuntamiento de Armilla, de conformidad con la legislación vigente reconoce el derecho al cargo y categoría profesional del personal al servicio del mismo, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por los órganos competentes.

2. La movilidad funcional entre puestos de trabajo base de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas.

Una movilidad funcional más amplia requerirá la negociación previa de la CIV.

3. El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo porel procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, pudiendo ser adscrito a otros puestos de trabajo dentro de la misma categoría y de conformidad con las normas aplicables.

4. El personal que acceda a un puesto de trabajo por procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oído el comité de empresa en su caso, y con los procedimientos previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

5. En los casos enumerados en los apartados 2,3 y 4 del presente artículo, la adscripción a otro puesto conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado, sin perjuicio de la consolidación de la categoría económica que corresponda, y que implicará el percibo al menos del complemento de destino correspondiente al mismo.

6. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, por movilidad funcional de carácter voluntario, con un trabajador o trabajadora fija que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Al personal que se traslade voluntariamente conforme al presente artículo, se le reservará el puesto de trabajo previo a la movilidad, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, con cargo a los créditos incluidos en el área en que figure dotado este último puesto.

En casos excepcionales, podrá atribuirse al personal fijo el desempeño por el tiempo mínimo imprescindible, de funciones especiales que no estén incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En tal supuesto, continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso, salvo que las funciones asignadas puedan constituir puestos de trabajo de retribuciones superiores, en cuyo caso se percibirán las diferencias retributivas cuantificadas por asimilación a los complementos de puestos similares. Dichas retribuciones serán adaptadas en su caso a las resultantes de la clasificación definitiva del puesto de trabajo con efectos de la fecha de la atribución temporal de funciones.

En caso de que algún trabajador o trabajadora se viera sancionado con la retirada del carnet de conducir, y éste fuera imprescindible para el desempeño de su trabajo, será trasladado a otro puesto, dentro de la misma categoría, mientras dure la sanción.

La provisión de puestos de trabajo deberá efectuarse a través de los procedimientos establecidos en este convenio.

Cuando se compruebe la adscripción a un puesto de trabajo sin seguir los procedimientos establecidos, deberá dejarse sin efecto la adscripción formalizándose la provisión del puesto de acuerdo con la regulación del convenio.

Los traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos que haya de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con la representación del personal de acuerdo con las directrices que puedan establecerse en la CIV.

Artículo 15. Trabajos de Distintas Categorías

1. La Corporación municipal, a través del órgano competente, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables

en todo caso, las retribuciones siempre serán respetadas y para destinar a cualquier trabajador o trabajadora a desempeño de un trabajo de inferior categoría, será preciso el informe de la CIV. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

2. Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de destino y específicos de puestos similares y con la intervención de la CIV.

Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la Corporación, el trabajador o trabajadora y la CIV.

3. El único procedimiento válido para adquirir una categoría es la superación de los procesos concursares correspondientes.

En ningún caso el desempeño de funciones de categoría superior consolidará el salario o la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores artículos. No obstante, las funciones desempeñadas en categoría superior podrán alegarse como méritos a efectos de los concursos de promoción, lo que deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria. A estos efectos, previa acreditación de la realización de trabajos de categoría superior en los plazos establecidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Armilla vendrá obligado a crear la plaza en plantilla, cubriéndose por el correspondiente procedimiento.

Capítulo III. Promoción Interna

Artículo 16. Concursos de Promoción

El Ayuntamiento de Armilla, facilitará la promoción interna consistente en:

a) En el ascenso de un grupo de titulación de los contemplados en el anexo I, a otro inmediatamente superior.

b) A otro cuerpo o escala de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

Podrán participar en estos concursos el personal que ostente la condición de fijo al servicio del Ayuntamiento de Armilla y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional desde la que

se concursa.

Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira y superar las pruebas que establezca el órgano competente del Ayuntamiento.

No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente una experiencia de 5 años en la categoría de origen en los concursos de promoción del Grupo 5 al Grupo 4 y del Grupo 4 al Grupo 3 y de 10 años en los concursos del Grupo 5 al Grupo 3 y la superación del correspondiente curso de capacitación. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de promoción dentro del mismo Grupo profesional no se requerirá la titulación propia de esa categoría de acceso, salvo cuando se trate del desempeño de tareas que sean objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

A estos efectos, se exonerará de realizar las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.

La representación del personal participará en todos los tribunales de selección por promoción interna del personal laboral, como vocales con voz y voto.

Capítulo IV. Selección y Contratación Del Personal Laboral

Artículo 17. Principios Aplicables a la Selección de Personal

El personal laboral al que se refiere el ámbito de aplicación del presente convenio será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos, así como a los principios de mérito, capacidad y publicidad.

La contratación laboral podrá ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

El Ayuntamiento de Armilla tiene la obligación de entregar al personal que lo solicite, antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Asimismo la Corporación facilitará al personal que lo solicite fotocopias de los documentos acreditativos de las cotizaciones a Seguridad Social.

Artículo 18. Normas Aplicables a la Selección de Personal Laboral Fijo

1. Corresponde en todo caso a la Presidencia del Ayuntamiento de Armilla la formulación y aprobación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el presupuesto y la

plantilla aprobados por el Pleno. La propuesta de Oferta de Empleo Público, se informará, y, en su caso, se negociará previamente con la CIV para elevarla al Pleno para su aprobación.

2. Se incluirán como objeto de la Oferta de Empleo Público las necesidades de recursos humanos que deban cubrirse con personal laboral fijo y no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio.

3. De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 19ª de la Ley 30/84, de 2 de agosto y en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo del 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%.

4. el periodo de prueba para el personal laboral solo se podrá establecer por una sola vez para una persona trabajadora y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

5. el periodo de prueba será de seis meses para el personal comprendido en el Grupo A del Anexo I, de tres meses para el comprendido en los grupos B y C del mismo anexo, y de quince días para el personal comprendido en el Grupo D y E del Anexo I.

6. la extinción de la relación laboral por esta causa de una persona trabajadora habrá de ser motivada y justificada suficientemente.

Artículo 19.Unificacion del Régimen Jurídico del Personal

La funcionarización del personal laboral constituye una medida ordenadora y racionalizadora de la Función Pública que debe contribuir al proceso de reforma y modernización de la administración, incidiendo en la homogenización de las condiciones de trabajo personal al servicio del ayuntamiento de Armilla y en la agilización de los procedimientos de gestión de personal.

La adscripción a un puesto de trabajo, en le RPT, a personal funcionario, no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

De conformidad con la disposición transitoria decimoquinta de la ley 23/1988, de 28 de julio, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre prestando servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Armilla, podrá participar en pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de Funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorar a estos

efectos como méritos los servicios prestados en su condición de laboral, y pruebas superadas para acceder a la misma.

A estos efectos las pruebas selectivas que se convoquen podrán incluir un tercer turno que se denominará "plazas afectas por el artículo 15 de la Ley de medidas".

No obstante, el personal que no supere dichas pruebas podrá permanecer en el puesto de trabajo que desempeñen, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional y conservando los derechos de s condición deriven según las disposiciones en vigor.

Lo previsto en los párrafos anteriores, será también de aplicación al personal laboral en los casos de suspensión con reserva del puesto, de acuerdo con lo establecido en el art.48 en relación con el 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Ordenación Del Empleo

1. Durante la vigencia de este Convenio, se estudiarán las necesidades reales del Ayuntamiento de Armilla, con el objetivo de conseguir un reordenamiento adecuado de la plantilla, seguir avanzando en la estructuración de una administración moderna y consolidar el empleo temporal cuando responda a situaciones estructurales.

Artículo 21. Contratación Temporal Interna

1. Para la atención de las necesidades de personal no permanente, tanto contratado laboral de duración determinada, como personal funcionario con carácter interino, se formará una bolsa de trabajo integrada por el personal laboral fijo y funcionario de carrera con los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las respectivas plazas que así lo solicite. La bolsa de trabajo tendrá una duración de dos años.

2. La CIV acordará las categorías donde se harán bolsas de trabajo de promoción interna temporal.

3. La correspondiente convocatoria para la inclusión en la Bolsa se formalizará en los Tablones de Anuncios del Ayuntamiento de Armilla en el mes de febrero del año 2005,siendo baremadas las solicitudes por una comisión constituida al efecto por una Presidencia y una vocalía designada por la Corporación y dos vocalías designadas una por el Comité de Empresa y otra por la Junta de Personal.

4. Las bolsas serán aprobadas mediante la correspondiente resolución de la Alcaldía, con efectos 1 de abril.

5. Dentro de las citadas bolsas, las personas aspirantes se ordenarán siguiendo

los siguientes criterios:

a) Tendrán preferencia el personal que ya pertenezca a la plantilla como personal laboral fijo o funcionario en plaza correspondiente o clase de la bolsa con respecto al personal de distinta categoría o clase ordenado entre sí conforme al baremo que se indica en este apartado.

b) Atendida la anterior preferencia, el orden de prelación se determinará por la aplicación del siguiente baremo:

- Antigüedad: 0,75 puntos por cada año de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla sin límite de puntuación. Se computarán también las fracciones, valorándolas proporcionalmente.

- Formación: 0,2 puntos por cada actividad formativa relacionado con el puesto de trabajo objeto del contrato o nombramiento, con un máximo de 1 punto.

- Permanencia en el puesto de trabajo relacionada con el puesto de trabajo objeto del contrato o nombramiento 0,20 puntos por año, con un máximo de puntuación de 2 puntos. Los periodos inferiores al año se computarán proporcionalmente.

- El personal fijo o funcionario que suscriba un contrato de trabajo de duración determinada o sea nombrado funcionario interino por el turno regulado en el presente artículo, verá su contrato suspendido con reserva de su puesto de trabajo.

- Cuando se produzcan dos renuncias por parte de alguna de las personas integrantes de la bolsa, se penalizará, pasándola al último en prelación, y no volverá a ser llamada hasta que no le toque en su nuevo turno.

El contrato o nombramiento de quien por turno corresponda se realizará preferentemente con cargo a la correspondiente bolsa derivada del presente artículo, siempre que se den acumulativamente las siguientes circunstancias:

a) Que su duración mínima fijada o prevista sea de cuatro meses.

b) Que no se haya agotado durante el ejercicio con los contratos y nombramientos ya realizados con cargo a estas bolsas de personal interno el cupo del 60% del número de contratos y nombramientos realizados durante el ejercicio anterior.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los casos que se requiera acreditar conocimientos específicos, podrá acordarse la realización de una prueba de aptitud con todas aquellas personas aspirantes que figuren en la correspondiente bolsa. La evaluación o valoración de estas pruebas sólo podrá ser de apto o no apto.

Título IV. Suspensión Y Extinción del Contrato de Trabajo

Capitulo Primero. Suspensión Del Contrato.

Artículo 22. Suspensión Con Reserva del Puesto De Trabajo

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Acuerdo entre el Ayuntamiento de Armilla y el trabajador o trabajadora.

b) Excedencia forzosa por elección para un cargo público en el ámbito local, autonómico, estatal o europeo, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la condición de miembro de Parlamento Europeo, Cortes Generales, Asambleas o Parlamentos autonómicos, Presidencias de las Corporaciones locales y concejalías con dedicación plena o parcial.

c) Excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. Se considerará incluida en las funciones sindicales de ámbito provincial la actividad sindical dirigida al conjunto de la Administración Local de la correspondiente provincia.

d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de hasta seis años. En los supuestos de parto, la duración será de 16 semanas más 2 semanas de permiso, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la duración será de 16 semanas ininterrumpidas más 2 de permiso, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, si bien en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas más 2 semanas de permiso en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se traten de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por

los servicios sociales competentes. En todos los supuestos de suspensión a que se refiere el presente apartado, el Ayuntamiento de Armilla completará las prestaciones de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social hasta alcanzar el total de las retribuciones.

En lo no dispuesto en el presente apartado para los supuestos de parto y adopción o acogimiento así como en los supuestos de riesgos durante el embarazo habrá que estar respectivamente a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del art.48 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Los períodos de descanso a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial En los casos de disfrute a tiempo parcial se deberá comunicar el mismo al Area de recursos Humanos según el caso antes de la suspensión del contrato o siete días antes de la fecha de efectos de la solicitud. Se concretará mediante acuerdo de la CIV la forma de usar este descanso a tiempo parcial por el personal sujeto a turnos o con jornada partida.

e) Excedencia por cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de finalización de la suspensión conforme al apartado anterior. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

f) Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad física, sensorial o psíquica, no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

g) Invalidez permanente del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

En el caso de que haya sentencia firme, con condena de privación de libertad, se

suspenderá el contrato hasta que se produzca el cumplimiento de la pena, en cuyo caso el trabajador o trabajadora se reincorporará a un puesto de trabajo de igual nivel y retribución al que viniera desempeñando, a excepción de que la condena esté relacionada con el puesto que ocupa.

i) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

j) Realización de estudios conducentes a la obtención de título académico o profesional reconocidos o a la preparación de oposiciones, por un plazo máximo de seis meses cada dos años.

k) Por interés particular, por un mínimo de dos años, sin retribución. La persona trabajadora deberá contar para ello con más de cinco años de antigüedad en el Ayuntamiento de Armilla y no podrá solicitar esta suspensión una vez reincorporada al servicio activo hasta que transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior suspensión.

2.- Las suspensiones contractuales reguladas en el apartado 1, letras b), c), d), e), f) y g) del presente artículo, darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras b), c), d), g) e i) darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante su vigencia.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras e) y f) darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante el primer año, y transcurrido este periodo darán derecho solamente a la reserva de un puesto de igual nivel y retribución.

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras h), j) y k) darán derecho solamente a la conservación de un puesto de igual nivel y retribución al que se viniera desempeñando; salvo que en el supuesto de la letra h) la condena lo haya sido por delito relacionado directamente con el puesto de trabajo, en cuyo caso no existe derecho alguno de reserva.

Para las suspensiones de trabajo previstas en el apartado 1, letra a) se estará a lo pactado en cuanto a reserva de puesto de trabajo, turno y centro y cómputo de antigüedad.

Igualmente, el personal en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá a ser convocado por el Ayuntamiento de Armilla, especialmente con ocasión de la reincorporación.

3.- El personal cuyo contrato se halle suspendido conforme al presente artículo, habrán de reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la terminación de la causa de suspensión, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

Artículo 23. Excedencia Forzosa

1.- Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público que afecte a la profesión u oficio desempeñado en el Ayuntamiento de Armilla, que determine la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses, y no le sea concedido el reingreso en el plazo de seis meses.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

En caso de excedencia forzosa se tendrá derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

2.- También se producirá la excedencia forzosa cuando transcurrido el periodo de privación de libertad por sentencia condenatoria firme, el personal en esta situación solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses; todo ello sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

El personal en esta situación de excedencia forzosa tendrá derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad a partir del sexto mes y hasta su reincorporación al servicio activo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente a la persona privada de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo, se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión de reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

3.- El personal excedente forzoso a que se refiere el presente artículo no podrá desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 24. Excedencia Voluntaria

El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia voluntaria en los siguientes supuestos:

a) Por interés particular: La persona trabajadora con al menos cinco años de antigüedad tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no inferior a dos años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia.

El acuerdo por parte del Ayuntamiento de Armilla deberá adoptarse en el plazo de treinta días.

No podrá declararse a solicitud del personal cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no se haya cumplido la sanción que en su caso se le hubiese impuesta.

b) Por agrupación familiar: El personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, de funcionario de carrera, interino, contratado con carácter indefinido o personal estatutario en cualquier administración pública, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo de duración.

1.- En los supuestos de las letras a) y b), el personal podrá solicitar su reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia.

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

2.- La excedencia voluntaria a que se refiere el presente artículo no dará derecho a la conservación del mismo puesto, sino que se conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la primera vacante de igual o similar categoría a la

suya que hubiera o se produzca en el Ayuntamiento de Armilla.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior para categoría similar, podrá optar a ella o esperar a que se produzca una que a su categoría corresponda. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones complementarias correspondientes a esta y las básicas de su grupo profesional manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud de reingreso.

3.- Al personal en situación de excedencia voluntaria no le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad, ni promoción.

Capitulo Segundo. Extinción del Contrato

Artículo 25. Cese Voluntario del Personal

El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnico/a titulado/a y/o personal que ostente Jefatura.

un mes.

b) Personal Técnico no titulado y Administrativo.

QUINCE DIAS.

c) Resto de personal. SIETE DIAS.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Armilla cesará por las causas establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio.

Artículo 26. Jubilación

1.- La jubilación del personal incluido en el presente convenio tendrá lugar dentro del límite máximo de edad fijado por la legislación laboral, con las percepciones que marque la Ley.

2.- El personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que al llegar a dicha edad no tenga cumplido el período reglamentario de cotización a la Seguridad Social, para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios en la Corporación hasta completar el período de carencia en cuyo momento causarán baja.

3.- El personal, al cumplir los 60 años, podrá ser trasladado, cuando exista disponibilidad dentro de la empresa, a un puesto, dentro de la misma categoría, adaptado a su edad y condiciones físicas.

4.- Al extinguirse el contrato de trabajo por causa de jubilación a los 65 años, incapacidad, o muerte, la persona interesada o su causahabiente percibirá una ayuda de una mensualidad en su integridad, más la mensualidad en curso.

Artículo 27. Jubilación Voluntaria Incentivada

Según lo establecido en la legislación vigente, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, previa solicitud, podrá percibir del Ayuntamiento de Armilla, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez y salvo pacto en contrario entre el Ayuntamiento de Armilla y el personal, una cantidad en razón a la siguiente tabla:

60 años:	13.000 euros
61 años:	12.000 euros
62 años:	11.000 euros
63 años:	10.000 euros
64 años:	9.000 euros

Artículo 28. Extinción del Contrato

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y de los efectos previstos en este Convenio, para el apartado 11 de dicho artículo, serán causas de extinción de la relación laboral:

l) Pérdida de la nacionalidad española, con las excepciones que resulten de la aplicación del derecho comunitario.

m) Imposición de la pena de inhabilitación absoluta o inhabilitación especial.

Artículo 29. Suspensión del Contrato

En lo no regulado expresamente en el presente convenio, será de aplicación el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Será causa de suspensión del contrato de trabajo, el cumplimiento de las penas de privación de libertad y de suspensión temporal de cargo público, durante el tiempo de la condena.

Artículo 30. Despido

El personal que tenga expresamente reconocida su condición de fijo en su contrato o plantilla del ayuntamiento de Armilla, y que, por cualquier causa, fuesen despedido y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar entre ser readmitido en su puesto de trabajo o indemnizado.

Titulo V. Condiciones de Trabajo

Capitulo Primero. Jornada y Horario de Trabajo

Artículo 31.Jornada Laboral y Horario de Trabajo

1.- El personal acogido por este Convenio, realizará la jornada laboral continuada durante todos los meses del año, salvo en aquellos casos en que por el tipo de servicio esté asignado otro tipo de jornada laboral (partida, turnos, etc.) en el siguiente régimen de distribución horaria:

La jornada de trabajo será preferentemente de 8 a 15 horas de lunes a viernes, durante todas las semanas del año, excepto las vacaciones reglamentarias y otras reducciones de jornada, que de forma general pudiera ejercer la alcaldía, en cuyo caso será de aplicación inmediata a todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio. En la hora de entrada del personal existirá un margen de quince minutos.

El resto de las jornadas de los distintos servicios se establecerán en la CIV.

Se establecerá un horario de oficina para los servicios donde haya atención al público preferentemente de 9 a 14 horas, en los períodos donde no haya reducción horaria.

Asimismo se establecen las siguientes reducciones horarias:

a) Durante la Semana Santa, tres horas de reducción horaria a determinar por las diferentes áreas y dando conocimiento a la representación del persona. La reducción horaria se establece en el horario de salida.

b) Desde el 1 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, una hora diaria de reducción, a la salida.

c) Fiestas Patronales: A determinar por Alcaldía.

d) Navidad: Desde el 23 de diciembre al 6 de enero ambos inclusive, una hora diaria de reducción a la salida.

e) Durante la jornada de trabajo se dispondrá de 30 minutos para el desayuno o bocadillo. Esta pauta se utilizará entre la hora y media y las tres horas desde la entrada, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante

turnos que preserven en todo caso la presencia de personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

f) Cuando por catástrofe o calamidad pública el Ayuntamiento de Armilla, tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal prestará sus servicios con independencia de su jornada laboral.

g) Como preparación a la jubilación, el personal experimentará una reducción de una hora en su jornada ordinaria de trabajo a partir de los 61 años hasta los 65, sin reducción de las retribuciones.

h) El establecimiento de nuevas jornadas partidas o de trabajo a turnos se aprobará por el Alcalde, previa negociación en la CIV.

El personal del Ayuntamiento de Armilla tendrá derecho a solicitar permiso para un puente al año, según necesidades del servicio y calendario laboral, y previa solicitud por escrito. Si por necesidades del servicio no se pudiera tomar, se distribuirá con otro día de descanso.

El personal que tenga jornada inferior a la pactada en el presente convenio, tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral en la parte proporcional que les corresponda según sus respectivos horarios.

2.- Jornada reducida por motivos familiares:

a) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

b) Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla, quien tenga a su cuidado directo bien a algún menor de seis años, o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o bien, algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho, que, en ambos casos, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En los demás casos de reducción de la jornada por motivos familiares, se entenderá de aplicación la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de las reducciones de jornada a que se refiere al presente apartado corresponderá a la persona interesada dentro de su jornada ordinaria.

Capitulo Segundo. Vacaciones, Licencias y Descansos

Artículo 32. Vacaciones

1.- Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho al disfrute de un 31 días naturales o 22 días hábiles de vacaciones retribuidas por año de servicio o parte proporcional en caso de no llevar el tiempo necesario trabajado para el disfrute pleno de este derecho, que podrá dividirse en dos períodos iguales si la necesidad del servicio lo permite.

2.- Se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre. Con carácter excepcional, podrán disfrutarse fuera de este período a petición concreta de la persona trabajadora,, no generando derecho alguno de compensación económica, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y no pudiesen disfrutarse por Incapacidad temporal, baja maternal o por riesgo durante el embarazo, podrán ser disfrutadas fuera del periodo previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda o hasta el 15 de enero del año siguiente.

3.- Quienes las disfruten en meses distintos a los especificados anteriormente, por necesidades justificadas del servicio y previa autorización de la persona responsable de personal, percibirá, en concepto de compensación, tres días más de vacaciones.

4.- La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones. Por el contrario, la baja ocurrida durante el disfrute de las mismas no interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el período de vacaciones, la persona trabajadora tendrá derecho a que se señale un nuevo periodo de vacaciones, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habían de disfrutarse.

5.- Dentro del primer trimestre de cada año, las jefaturas de servicios elaborarán el correspondiente plan de vacaciones, que tras el oportuno informe del comité de empresa, se someterá a la aprobación del órgano correspondiente de la corporación. Una vez aprobado, las modificaciones en el mismo deberán ser justificadas por la persona promotora y previamente informadas por el Comité de empresa, para su aprobación. Todo ello, siempre y cuando no suponga una merma en el cumplimiento de los servicios.

6.- El personal fijo verá aumentados sus días de vacaciones anuales en los siguientes supuestos:

Antigüedad de 16 a 20 años:	1 día más de vacaciones anuales
Antigüedad de 21 a 25 años:	2 días más de vacaciones anuales
Antigüedad de 26 a 30 años:	3 días más de vacaciones anuales

Antigüedad superior a 30:	4 días mas de vacaciones anuales

Este aumento de los días de vacaciones se disfrutará al año siguiente de haber cumplido los años de servicio correspondientes.

En los departamentos donde exista un régimen de turnos de vacaciones, la elección de períodos vacacionales por rotación, se tomará como base en primer lugar el acuerdo, y en segundo el sorteo.

Artículo 33. Permisos y Licencias

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a permisos y licencias retribuidos, previa autorización y posterior justificación, en los siguientes casos:

1.- Veinte días por matrimonio o inscripción en el correspondiente Registro de Parejas de hecho. Quien disfrute de este último permiso, no podrá disfrutarlo por matrimonio con la misma persona.

2.- Siete días por nacimiento de un hijo o hija, adopción.

Las trabajadoras acumularán este permiso, con el mismo régimen, en el año natural al finalizar la baja maternal, vacaciones no disfrutadas o reducción de jornada convertida en días laborables.

3.- Por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta cinco días si el suceso se produce en la misma localidad de residencia o en localidad distinta, que se ampliará hasta siete días si la localidad está situada a partir de 40 Km. Se podrán conceder hasta 15 días en casos de especial gravedad, con justificación médica. Estos días podrán ser disfrutados, a petición del personal, alternativamente. En caso de que se escogiera la modalidad de días alternativos, se suspenderá el disfrute del permiso antes de que se cumplan los cinco días, si se produce el alta hospitalaria.

Un día por fallecimiento de familiar a partir de tercer grado, ampliable a dos en caso de ocurrir fuera de la localidad a más de 40 Km.

Grados de consaguinidad y afinidad:

* Primer Grado: cónyuge, hijos/as, padres, suegros/as.

* Segundo Grado: hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

* Tercer Grado: sobrinos/as, tios/as, bisabuelos/as y biznietos/as.

* Cuarto Grado: primos, sobrinos-nietos, tíos-abuelos.

4.- Tres días por traslado de domicilio.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

6.- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica propia.

7.- Para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación, bien para la obtención de un título académico o profesional reconocido, bien de procedimientos de acceso a funciones públicas o bien para la obtención de títulos u otras acreditaciones o permisos oficiales, el tiempo indispensable.

8.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamientos de infertilidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9.- Por interrupción del embarazo, siete días. Para la gestión del presente permiso se adoptarán las medidas precisas que garanticen la intimidad de la trabajadora.

10.- Para asistir en la condición de miembro a Plenos, Comisiones Informativas o especiales, de gobierno y para la atención de las delegaciones de las Entidades Locales.

11.- Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En caso de que caigan en sábado o domingo, se distribuirán por dos días más de asuntos propios. Dichos días de asuntos propios se cogerán preferentemente en los días de Navidad.

12.- Por maternidad, se podrán disfrutar de 16 semanas, mas dos semanas, ampliable a dos semanas más en caso de parto múltiple, de las cuales 6 deberán ser inmediatamente posteriores al parto. El resto podrán ser disfrutadas por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la duración del permiso será de trece semanas contadas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción; si bien en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el periodo de permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los días de permiso se consideran siempre naturales, por lo que su coincidencia con festivos o descansos no prolonga la duración del permiso.

13.- Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo o hija, tendrán derecho durante un año a partir del nacimiento, a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá disfrutar al inicio, intermedio, final de la jornada, o dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de ambos trabajen, computándose para el padre desde el nacimiento.

Asimismo, podrán acumularse todas las horas de lactancia, y el permiso podrá ser sustituido por los días correspondientes de ausencia del trabajo que se acumularán al finalizar la baja maternal o vacaciones no disfrutadas.

14.- Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a ocho días durante el año para asuntos propios particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del servicio y a criterio de la persona trabajadora, no pudiendo unirse, en cualquier caso, a las vacaciones reglamentarias.

La C.I.V. podrá proponer a la Corporación que se establezcan unos turnos de reparto de estos días, con cargo a los ocho días de asuntos propios, con la salvaguarda del cumplimiento de los servicios, y previa solicitud con dos días de antelación.

15.- El personal sometido a turnos, disfrutará igualmente de los días graciables que el Ayuntamiento conceda al resto del personal.

16.- Para realizar funciones sindicales, de formación, asistencia a cursos de carácter sindical o representación del personal, en los términos determinados reglamentariamente.

17.- Previa solicitud de la persona la interesada y con el correspondiente informe de la Jefatura de servicio, área o departamento, podrá autorizarse, con cargo a días de vacaciones reglamentarias, prolongación de los permisos enumerados o por causas justificadas distintas a las antes contempladas.

18.- La Corporación Municipal podrá conceder permiso de hasta quince días naturales sin retribuir por asuntos particulares, al personal laboral fijo que tenga una antigüedad en el puesto de más de dos años. Dicho permiso se concederá siempre que el servicio lo permita, previa petición razonada.

19.- El Ayuntamiento de Armilla podrá conceder al personal con más de dos años de antigüedad en la empresa que lo soliciten una Licencia de hasta seis meses sin sueldo y baja en la Seguridad Social, con reserva del puesto de trabajo, cada cinco años. La persona trabajadora que haya solicitado este tipo de licencia, deberá comunicar a la empresa su fecha de reingreso con un mes de antelación.

Artículo 34. Fiestas

Se descansará con derecho a retribución integra los días declarados expresamente inhábiles, y, por tanto, festivos no recuperables, por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía. Así como los declarados fiestas locales por el Ayuntamiento de Armilla, compensándose con dos días de descanso a aquellos trabajadores que por turno tengan que trabajarlos.

Capítulo Tercero. Asistencia Social

Artículo 35. Bajas por Enfermedad

El personal laboral afectado por este convenio, durante el período de incapacidad temporal, percibirá el cien por cien de sus retribuciones integras.

A estos efectos, el Ayuntamiento de Armilla podrá someter a la persona a reconocimiento facultativo designado para que ratifique la baja médica de la Seguridad social.

Los períodos de I.T. no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

Con independencia de lo anterior, todo el personal del Ayuntamiento de Armilla tiene la responsabilidad y el derecho de pasar las revisiones médicas que se organicen, para preservar la salud Laboral y garantizar la aplicación de campañas de medicina preventiva. Los reconocimientos médicos al personal se efectuarán en el primer trimestre de cada año.

Artículo 36. Seguro de Responsabilidad Civil

La Corporación mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil, para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daños o perjuicios a terceros, siempre y cuando no medie dolo, culpa o negligencia.

La asistencia de letrado y los gastos de procurador o procuradora en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo del Ayuntamiento de Armilla.

Artículo 37. Anticipos Reintegrables

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a prestamos reintegrables de hasta dos mensualidades íntegras a devolver en el plazo de dos años, siendo condición indispensable, el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo. El dinero del abono de los anticipos reintegrables se destinará al mismo fondo, para poder dar nuevos anticipos.

2. La cantidad global anual, asciende a 15.025,3 euros para los anticipos

reintegrables del personal laboral fijo. Asimismo, todo el personal laboral tendrá derecho a un anticipo de nómina a devolver íntegro en la nómina correspondiente al mes en curso, del que tendrá disponibilidad en el plazo máximo de 48 horas.

Artículo 38. Fondo Social

Previa aprobación de los presupuestos municipales, se negociará con el Comité de empresa la cuantía del Fondo social.

Para el año 2005, la cuantía del fondo social será de 30.000 euros.

En el fondo social se incluirá un plan de pensiones para todo el personal laboral fijo del Ayuntamiento de Armilla. Las condiciones y cobertura del mismo se establecerán durante la vigencia del presente convenio.

El Ayuntamiento de Armilla mantendrá un fondo social para ayuda al personal e hijos e hijas, en los estudios de carácter docente, y para prótesis dentales y no dentales.

El ámbito de aplicación será para todo el personal laboral fijo y/o con contrato eventual, con una antigüedad superior a un año, y vigencia durante el período de aplicación de este convenio.

El pago de las mencionadas ayudas se realizará:

a) Ayuda para estudios: en la nómina del mes de septiembre, previa solicitud, y atendiendo ciertos criterios objetivos para determinar la cuantía que por este concepto corresponda a cada persona solicitante. La ayuda en enseñanza no obligatoria se concederá previa justificación.

b) Subvención para las Secciones sindicales, como gastos a justificar. La cuantía de dicha subvención ascenderá a la cantidad de 1.000euros anuales, a distribuir entre todas las Secciones Sindicales representadas en el Comité de Empresa.

c) Ayuda para prótesis dentales y no dentales: Previa solicitud y atendiendo a ciertos criterios objetivos para determinar la cuantía que por este concepto corresponda a cada persona solicitante, se abonarán dentro del primer trimestre del año las solicitudes presentadas hasta el 31 de diciembre del año anterior.

El dinero del fondo social que no se gaste en el año de vigencia del convenio, se acumulará para el Fondo social del año siguiente

Artículo 39. Premios por Matrimonio y Natalidad

El personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que contraiga matrimonio, percibirá un premio de 120 euros.

Asimismo percibirá un premio de 180 euros en caso de nacimiento de un hijo.

Artículo 40. Ayudas por Discapacidad y Familia Numerosa

1.- Ayudas por discapacidad. Se establecerán ayudas por discapacidad, para el personal que tenga una antigüedad superior a un año en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, sus cónyuges, hijas e hijos y parejas de hecho debidamente justificadas, siempre que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33% debidamente acreditado por el organismo competente y que no cobren por el mismo concepto por cualquier organismo público. El importe de dicha ayuda será de 180euros mensuales.

2.- Ayudas para familias numerosas. Se establece una ayuda mensual para familias numerosas, para aquel personal con un año de antigüedad en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, desde el momento del nacimiento del tercer hijo o hija y hasta que cumpla los 18 años, por un importe mensual de 100 euros.

Artículo 41. Otras Ayudas. Gastos Por Sepelio

La empresa abonará hasta un máximo de 2.000 euros para gastos de sepelio por fallecimiento del trabajador o trabajadora en activo, con mas de un año de antigüedad en la empresa, al familiar, o pareja de hecho debidamente acreditada, que justifique documentalmente haber abonado dichos gastos.

Titulo V. Percepciones Económicas.

Capitulo Primero. Conceptos Retributivos

Artículo 42. Conceptos Retributivos

1.- La retribución del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica en los siguientes conceptos:

A: Retribuciones Básicas, que comprende el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

B. Complemento de Destino.

C. Complemento Específico.

D. Complemento de Productividad.

E. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

2.- Las retribuciones denominadas complementarias (complemento Específico, complemento de Productividad y Gratificaciones) sin perjuicio de lo dispuesto en

los art.10 y 15 del presente convenio, tiene carácter no consolidables y serán las que resulten de las valoraciones que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, salvo lo que se establezca para el complemento de Destino en cada categoría profesional. Todos los conceptos retributivos se aplicarán de forma proporcional al personal que no tenga jornada completa o sea, que tenga contrato a tiempo parcial.

3.- Cualquier variación en las valoraciones, será fruto de la negociación habida entre la representación del personal y la representación de la empresa. Cualquier variación en los complementos o conceptos retributivos será fruto de la negociación entre las partes mencionadas anteriormente, excepto el complemento de productividad

4. - Todos los conceptos retributivos que figuren en este artículo tendrán para el personal laboral, el carácter de salarial y cotizables a la Seguridad social.

5. - El personal contratado temporalmente percibirá iguales retribuciones que el personal fijo, a igual puesto de trabajo catalogado, salvo las retribuciones que deriven de la antigüedad del trabajador/a.

Capitulo Segundo. Retribuciones Básicas

Artículo 43. Sueldo Base

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador/ a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado, y según establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 44. Antigüedad

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo conforme a este convenio, por cada tres años de servicio, según establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, a todo el personal laboral fijo se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Armilla o cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación pos la que hubieren trabajado.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero de mes de su cumplimiento.

El reconocimiento de servicios previos, se efectuará a instancia de parte y sus efectos económicos serán desde el día primero del mes siguiente a su solicitud, si a ello hubiera lugar.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más antigüedad, más aquellos incentivos pertinentes acordados entre la representación del personal y la Corporación Local. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

Capítulo Tercero. Retribuciones Complementarias

Artículo 46. Complemento de Destino

El complemento de destino es el que se atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente nivel que se le asigne en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 47. Complemento Específico

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que se asigne, en la vigente Relación de Puestos de Trabajo, a su especial dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, responsabilidad y penosidad. La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo si dejaran de realizarse las funciones de dicho puesto, sin perjuicio de que la modificación de los niveles y cuantía se realice a través del procedimiento que se determine.

Artículo 48. Complemento de Productividad

En atención a las circunstancias objetivas que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo, y los objetivos del mismo, podrá reconocerse la aplicación de este complemento.

Su distribución y asignación individual corresponde al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, con sujeción a criterios objetivos.

En ningún caso el devengo de este complemento durante un período de tiempo originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

La posible rebaja del complemento de productividad a un/a trabajador/a deberá hacerse siempre con una previa advertencia y oída la C.I.V.

Artículo 49. Otros Complementos Para El Personal de Instalaciones deportivas

Se establece, para el personal de las instalaciones deportivas del Ayuntamiento de Armilla un complemento por trabajo en domingos y festivos por las siguientes cuantías:

- Por cada día trabajado en domingo o festivo: 15 euros.

- Por trabajo el 24 o el 31 de diciembre, 36 euros.

Artículo 50. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios

Se entienden como servicios extraordinarios, los prestados fuera del horario habitual de trabajo, y siempre que supere el horario en cómputo anual, por orden expresa de la Jefatura inmediata.

Estos servicio se compensarán a elección del personal, bien con tiempo de descanso o con pago en metálico.

Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso, los cuales podrán ser disfrutados cuando el personal lo solicite y el servicio lo permita, con un margen de cuatro meses máximo.

Se abonarán en metálico, atendiendo a las siguientes cuantías:

Cálculo: promedio importe grupos: sueldo, trienios (14 pagas)

Complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad (12 pagas).

Divisor: cómputo anual horario: 1.530 horas.

Indices a aplicar:

- Hora extra ordinaria: +75% del resultado anterior.

- Hora extra nocturna y/o festiva: +125% del resultado.

Artículo 51. Indemnizaciones Por Razón del Servicio

1. - El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal, percibirá

dietas de manutención y alojamiento, de acuerdo con la normativa vigente.

2. - Asimismo, se percibirán las indemnizaciones por asistencia y participación en tribunales de oposiciones o de cualquier proceso selectivo para cubrir plazas en el Ayuntamiento de Armilla en los términos fijados por la legislación vigente.

Artículo 52. Revisión Salarial

En el primer trimestre de cada año, la CIV procederá a la revisión salarial contenida en este convenio, teniendo en cuenta que las retribuciones íntegras no podrán experimentar crecimiento superior al establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente.

Titulo VI. Seguridad y Salud En El Trabajo

Artículo 53. Principios Generales

1.- Según lo establecido en la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales, el personal al servicio del Ayuntamiento de Armilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.- La acción preventiva del Ayuntamiento de Armilla vendrá determinada por los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales elaborado a partir de la evaluación periódica de los riesgos para la seguridad y la salud laboral. La ejecución de estos planes será obligatoria dentro de los plazos de adaptación establecidos en los mismos.

3.- Todo el personal del Ayuntamiento de Armilla tendrá el derecho a pasar las revisiones médicas que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas. Estas revisiones médicas se harán anualmente.

El personal deberá ser responsable a la hora de pasar estas revisiones médicas.

Artículo 54. Protección a la Salud Materno-Infantil

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 55. Comite De Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud estará constituido por tres miembros de la Corporación y tres miembros en representación del personal laboral, designados por ambas partes.

Las funciones de este Comité serán, principalmente, las siguientes:

1.- Vigilar el cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Armilla, así como proponer las medidas correctoras que considere oportunas.

2.- Potenciación de las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de todo el personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3.- Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud.

4.- Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como en relación con el vestuario del personal.

5.- Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad y Salud Laboral.

6.- A instancias de ambas partes, realizar visitas a centros e trabajo, para detectar deficiencias y proponer soluciones.

7.- Proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física del personal.

8.- Acceder a toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de cualquier entidad.

9.- Solicitar a los organismos correspondientes los informes técnicos que considere adecuados en especial aquellos casos en que exista un especial riesgo para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.

10.- Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

Artículo 56. Capacidad Disminuida de la Persona Trabajadora

La Corporación Municipal destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o que, sin haber cumplido esa edad sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo,

para los que, teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones, previa instrucción de expediente contradictorio, con participación de la representación sindical en su caso, y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 57. Utiles de Trabajo y Vestuario

Independientemente de la duración del contrato, el personal recibirá ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, en el momento de su ingreso. El personal eventual deberá devolver la ropa de trabajo cuando finalice su contrato.

La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La corporación proporcionará al personal que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuarán dos entregas que coincidirán con los meses de junio y octubre de cada año. En caso de que se deteriore la ropa de trabajo, por su uso realizando las funciones propias del puesto, el trabajador o trabajadora recibirá una muda nueva, aunque no coincida con los dos períodos de entrega reconocidos anteriormente. El trabajador o trabajadora deberá entregar la ropa deteriorada antes de que se le proporcione la nueva.

Titulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 58. Derechos del Personal

1.- Realización de asambleas en el centro de trabajo, y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de servicios.

A) De carácter general: mediante preaviso de 72 horas hábiles, con expresión del orden del día a la Concejalía de recursos Humanos. Podrán ser convocadas por los órganos electos, las secciones sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla.

B) De carácter sectorial o parcial: en este caso, podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Concejalía de recursos Humanos, de 72 horas hábiles, con expresión del orden del día.

2.- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los órganos electos dispondrán de cuarenta horas anuales. Las secciones sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de representación del veinte por ciento del colectivo de la plantilla del centro o del servicio de que se trate. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del

inicio de la misma no serán contabilizadas para las personas convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

El preaviso necesario para este tipo de asamblea es de veinticuatro horas.

En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo la responsabilidad de las personas convocantes su incumplimiento.

Artículo 59. El Comite de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del personal municipal, con capacidad plena para negociar con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

El Comité de Empresa dispondrá de los medios disponibles del Ayuntamiento para la realización de sus funciones.

Artículo 60. Derechos del Comite de Empresa

El personal integrante del Comité de Empresa, y los delegados y delegadas de personal tendrán todas aquellas competencias previstas en la normativa vigente y como mínimo, los siguientes derechos:

1.- Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas por ellos representadas. Las horas mensuales necesarias para cubrir su finalidad serán de 20 al mes. Se dispondrá de una bolsa de 25 horas para distribuir entre los delegados y delegadas para realizar las gestiones antes mencionadas.

2.- Recabar y recibir información de la Corporación de todos los asuntos relativos o que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

3.- Emitir informe, a solicitud de la Corporación, sobre traslado de instalaciones, planes de formación de personal, implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4.- Tener conocimiento y ser oído en cuestiones sobre establecimiento de la jornada laboral y horario, régimen de permisos, vacaciones y licencias, individualización del complemento de productividad.

Artículo 61. Garantía de la Representación del Personal y de los Delegados y Delegadas Sindicales.

Las personas integrantes del comité de empresa, como representantes legales del personal municipal, tendrá, además de las establecidas en la Ley Orgánica de

Libertad Sindical, las siguientes garantías:

1. Audiencia del Comité de empresa en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros del mismo, sin perjuicio de la de la persona interesada, regulado en el procedimiento sancionador.

2. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social del personal.

3. No poder ser discriminada en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

4. Disponer cada uno de sus miembros de hasta un máximo de 20 horas mensuales retribuidas para realizar funciones conducentes a la defensa de los intereses del personal, advirtiendo del uso a la corporación, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Se concederá por parte de la empresa una reducción de media jornada diaria en la jornada ordinaria de trabajo, para un miembro del Comité de Empresa, designado por votación de los miembros de dicho Comité de empresa.

El Comité de Empresa y el resto de la representación sindical podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales. La cesión y acumulación de horas sindicales habrá de sujetarse al siguiente régimen:

Deberá mediar previa comunicación escrita al Alcalde- Presidente con la siguiente antelación:

a) Treinta días hábiles antes de que la cesión produzca efectos, cuando la cesión suponga, de hecho, la liberación sindical.

b) Dos días hábiles cuando la cesión no implique liberación sindical.

Podrá ceder sus horas sindicales cualquier representante sindical y a favor de cualquiera que ostente representación sindical.

El cómputo total de horas/mes para la liberación de una persona delegada sindical se estima en 154 horas/mes.

El personal que intervenga en la negociación del Convenio Colectivo estará liberado durante el transcurso de dicha negociación.

5. Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su presentación y hasta cuatro años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del/la interesado/a.

El Comité de Empresa tendrá derecho a acceder a los modelos de TC1,y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, a los Presupuestos, y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal.

Artículo 62. Obligaciones del Comite de Empresa y de La Corporación

Tanto el Comité de Empresa como la Corporación, quedan obligadas a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.

Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse, vincularán directamente a las partes.

El Comité de Empresa se obliga expresamente:

a) Cumplir y respetar el Convenio.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical del personal.

c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

d) A coadyuvar con la Corporación en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio.

e) Notificar a la Corporación cualquiera de los cambios de sus miembros que se produzca.

Artículo 63. Las Secciones Sindicales

Todo el personal tendrá derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad sindical

Las Secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de la afiliación al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Corporación.

b) Asistir a reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

c) Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas al Comité de Empresa por Ley.

Los secretarios y secretarias generales de las distintas secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a 40 horas de liberación al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Artículo 64. Convocatoria de Asamblea

1. - Está legitimado para convocar reunión o asamblea de personal municipal y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

a) El Comité de Empresa.

b) La representación acreditada de las organizaciones sindicales.

c) Por un número de personal no inferior al 33% de la plantilla.

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

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

b) Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 36 horas anuales.

c) Comunicar por escrito su celebración, con una antelación de 72 horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de las personas firmantes que acrediten estar legitimadas para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.

3. - Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Comité de Empresa, por asuntos graves que afecten a la totalidad del personal, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

4. - En cualquier caso, si el plazo de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la Presidencia de la Alcaldía o concejalía en quien delegue, no formulase objeción a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

5. - En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de las personas convocantes su incumplimiento.

Artículo 65. Derecho a La Huelga

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para la ciudadanía, reconoce el derecho de huelga a todo

el personal municipal, excepto quien expresamente lo tengan prohibido por Ley.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la CIV, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue, en dicha Comisión, a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje la cuestión controvertida.

Titulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 66. Estabilidad en el Empleo.

El presente convenio homologa las condiciones de trabajo y retributivas del personal laboral con el personal funcionario de este Ayuntamiento. En este contexto, las partes pretenden homologar el personal laboral en la estabilidad en el empleo del personal funcionario local, posibilitando un mismo régimen de extinción de la relación laboral, un régimen disciplinario común, informado por el mismo sistema de faltas y sanciones, procedimientos, garantías y efectos jurídicos.

Artículo 67. Régimen Disciplinario

En cuanto el régimen disciplinario, al personal laboral del Ayuntamiento de Armilla se le aplicará el mismo régimen disciplinario que al personal funcionario, según establece la legislación vigente para los/as funcionarios/as públicos/as locales.

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Armilla, será el establecido en los artículos 5,6,7,8,14,15,16 y 17 del R.D. 33/1986, de 10 de enero, siempre referido al desempeño de las actividades laborales que le corresponden; reconociendo como propio dicho régimen de infracciones y sanciones, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones requerirá la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia a la persona interesada, así como al Comité de Empresa.

Dicho trámite de audiencia será simultáneo.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas leves será de un máximo de 3 días naturales.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas graves será de un mínimo de 5 y un máximo de 10 días naturales.

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas muy graves será de un mínimo de 10 y un máximo de 20 días naturales.

3. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

4. En cualquier caso, los expedientes sancionadores se sustanciarán siguiendo criterios de celeridad y eficacia, a fin de evitar que las infracciones cometidas queden sin sancionar por efecto de la prescripción establecida en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Corresponde a la Alcaldía sancionar las faltas cometidas por el personal del Ayuntamiento.

6. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas al personal será siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 68. Acoso Sexual y Moral en el Trabajo

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad.

No se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni moral en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual o moral todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente

para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de las personas responsables de Area, los hechos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse al Area de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual o moral entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria.

Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que la persona trabajadora desee iniciar.

Disposiciones Adicionales

1. - Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento de Armilla.

2.- En caso de privatización de servicios municipales, el Ayuntamiento de Armilla facilitará al personal fijo la opción de permanecer como trabajador o trabajadora municipal o trasladarse a la empresa privada, quedando la decisión en manos del trabajador o trabajadora.

3.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 177 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, el régimen jurídico del personal laboral del Ayuntamiento de Armilla será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.

Las referencias existentes en el texto del presente Convenio Colectivo a la legislación vigente, hay que entenderlas, por tanto, referidas a la Legislación Laboral Vigente.

La legislación aplicable supletoriamente será, en cualquier caso, la legislación laboral, y cualquier interpretación del contenido del convenio colectivo, se hará a la luz de dicha legislación y de la jurisprudencia emanada de los Tribunales de lo Social.

ANEXO I

A) RETRIBUCIONES BASICAS PARA 2005

SUELDO BASE		TRIENIOS	
Grupo	Mensual	Grupo	Mensual
1	1.069,62	1	41,10
2	907,80	2	32,89
3	676,70	3	24,69
4	553,32	4	16,50
5	505.15	5	12,38

B) COMPLEMENTO DE DESTINO PARA 2005

Nivel	Anual	Mensual
1	1.067,20	88,93
2	1.262,92	105,24
4	1.458,88	121,57
5	1.654,36	137,86
6	1.850,07	154,17
7	1.980,68	165,06
8	2.111,40	175,95
9	2.241,88	186,82
10	2.372,72	197,73
11	2.503,32	208,61
12	2.764,40	230,37
13	3.025,48	252,12
14	3.286,93	273,91
15	3.548,25	295,69
16	3.809,45	317,45
17	4.070,90	339,24
18	4.331,49	360,96
19	4.592,94	382,74
20	4.854,26	404,52
21	5.115,46	426,29
22	5.506,90	458,91
23	5.931,50	494,29
24	6.356,84	529,74
25	6.781,94	565,16
26	7.206,91	600,58

27	8.123,20	676,93
28	9.259,07	771,59
29	9.684,41	807,03
30	10.109,51	842,46

C) COMPLEMENTO ESPECIFICO PARA 2005

Nivel	Cantidad mensual
1	320,71
2	323,36
3	331,82
4	332,71
5	337,13
6	347,24
7	355,20
8	364,04
9	365,81
10	381,23
11	388,61
12	388,96
13	399,03
14	412,30
15	412,63
16	427, 33
17	443,91
18	458,28
19	459,55
20	479,29
21	483,52
22	483,92
23	485,48
24	488,13
25	494,32
26	507,18
27	521,46
28	530,25
29	530,34

30	545,28
31	550,25
32	566,50
33	589,47
34	613,43
35	666, 36
36	681,80
37	711,87
38	798,53
39	947,99
40	1.006,35
41	1.069,62
42	1.162,88

ANEXO II

TITULACIONES REQUERIDAS POR GRUPOS

Grupo 1. TITULADOS/AS DE GRADO SUPERIOR

Grupo 2. TITULADOS/AS DE GRADO MEDIO

Grupo 3. ENCARGADOS/AS DE OBRAS, ADMINISTRATIVOS/AS, ENCARGADOS DE SERVICIOS, AYUDANTES DE OBRAS, PROGRAMADOR/A INFORMATICO Y JEFES DE EQUIPO.

Grupo 4. OFICIALES/AS DE ESPECIALIDADES, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, MONITORES/AS OCUPACIONALES, OPERADORES/AS DE SISTEMAS INFORMATICOS, CONDUCTORES/AS, ETC.

Grupo 5. ORDENANZAS, SUBALTERNOS/AS, PEONES/AS,

OPERARIOS DE LIMPIEZA, BARRENDEROS/AS, ETC

ANEXO III

LISTADO DE PERSONAL LABORAL

Apellidos y nombre	D.N.I.	Categoría
AGUILERA BERENGUER, JOSE	24064227V	PEON MANTEN. INSTALAC. DEPORTIVAS
ALMAGRO BERNARDO, EMILIO	24265490F	RESPONSABLE PROGRAMACION
ALONSO GOMEZ, JOSEFA	24221589J	LIMPIADORA
ANTEQUERA BERRIDO, MARIA	24075268H	AUXILIAR AYUDA DOMICILIO
BRACERO SORIA, JUAN	24263686C	OFICIAL 1ª FONTANERO
CABEZAS CABRERO, MIGUEL A.	14914908Y	OFICIAL 1ª CONDUCTOR
CALDERON PERALTA, PIEDAD	29080003E	AUXILIAR AYUDA DOMICILIO
CALLE DIAZ, FERNANDO MARIA	29078238M	PEON OBRAS
CASTAÑEDA VEGA, ESTRELLA	24185523B	AUXILIAR AYUDA DOMICILIO

CORDOBILLA JIMENEZ, JOSE M.	24159404C	PEON LIMPIEZA VIARIA / BARREDORA
CORDOBILLA JIMENEZ, TERESA	24169219Z	GOBERNANTA LIMPIEZA
CORRAL SANCHEZ, ALEJANDRO J.	24143625L	COORDINADOR ACTIV. CULTURALES
CRESPO ALCARRIA, MIGUEL JUAN	24216834L	JEFE INSTALACIONES DEPORTIVAS
CUADROS CANTON, FCO. MANUEL	24221464	AUXILIAR RENTAS
CUTILLAS DICENTA, JOAQUIN	22931365C	TECNICO ILUMINACION Y SONIDO
DE HARO MOLINA, GUADALUPE	74629718P	LIMPIADORA
DEL MORAL VALENZUELA, ASCENSION	43402739Z	COMERCIAL RADIO MUNICIPAL
DEL OJO VEGA, MARIA MERCEDES	24131680B	LIMPIADORA
DOMINGUEZ JIMENEZ, JOSE A.	74680849X	OFICIAL 1ª ELECTRICISTA
FERNANDEZ HEREDIA, PEDRO	24051790T	OFICIAL 1ª OBRAS
FERNANDEZ MOCHON, FRANCISCO	23626421Q	OFICIAL 1ª OBRAS
FERNANDEZ MOCHON, MIGUEL A.	24298387Z	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
FERNANDEZ RUIZ, FRANCISCO	24284880P	ORDENANZA TEATRO
GARCIA LOPEZ, JESUS MANUEL	24276183M	NOTIFICADOR
GARRIDO RIOS, JOSE MANUEL	24102177V	ORDENANZA CASA CULTURA
GOMEZ HEREDIA, JOSE MANUEL	74595185K	OFICIAL JARDINERIA
GONZALEZ ARIZA, EDUARDO	74675464F	LOCUTOR RADIO MUNICIPAL
GONZALEZ JIMENEZ, ESTEBAN	24104817N	PEON RECOGIDA BASURAS
GRACIA MOYA, JUANA	24212647H	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
GUTIERREZ GUTIERREZ, YOLANDA	14570790Z	DIRECTORA MEDIOS COMUNICACION
GUTIERREZ LOPEZ, GUILLERMO	44260737C	LOCUTOR RADIO MUNICIPAL
GUTIERREZ QUESADA, JOSE	23664637Y	OFICIAL 1ª
HERRERA FUNES, JOSE	44287369H	PEON OBRAS
IZQUIERDO BARRAGAN, FERNANDO	24138910L	CONDUCTOR RECOGIDA BASURA
JIMENEZ FRESNEDA, Mª PILAR	24265331D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
JIMENEZ MEGIAS, FCO JAVIER	24252033M	RESPONSABLE PROGRAMACION
LOPEZ MORENO, JOSE	23625149D	OFICIAL 1ª OBRAS
LOZANO MEGIAS, MARIA ANGELES	44293489C	ANIMADORA ACTIV. PARA MAYORES
MARTIN LABELLA, FRANCISCO	23552508W	OFICIAL 1ª OBRAS
MARTIN LABELLA, JOSE LUIS	24047058Y	ENCARGADO OBRAS
MARTIN MARTIN, MIGUEL	24119144X	PEON RECOGIDA BASURAS
MARTIN VIDAL, JOSE MIGUEL	24129819J	PEON LIMPIEZA VIARIA
MARTINEZ BARRIONUEVO, YOLANDA	24228740B	INFORMADORA DE LA MUJER
MATA BUENDIA, JOSE ANTONIO	24248135V	PEON OBRAS
MATA BUENDIA, MIGUEL	24203135M	RESPONSABLE CEMENTERIO
MATA GARCIA, JOSE	23621852R	OFICIAL 1ª OBRAS
MATA MUÑOZ, RAMON	23576827X	OFICIAL 1ª OBRAS
MEGIAS ORTEGA, MANUEL	24181186K	COORDINADOR ACTIV. DEPORTIVAS
MOLEON LOPEZ, MARIA VICTORIA	74640919P	LOCUTORA RADIO MUNICIPAL
MOLINA RUIZ, JOSE	74591163R	PEON RECOGIDA BASURAS
MOLINERO RODRIGUEZ, LOURDES	24248774N	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
MORENO RODRIGUEZ, BLAS	26436516V	CONDUCTOR OBRAS
MUÑOZ CARRION, CELIA	24232915T	LIMPIADORA
MUÑOZ MUÑOZ, MANUEL	24202784E	PEON MANTENIMIENTO COLEGIOS
NEIRO LOPEZ, FRANCISCO	24046902B	PEON LIMPIEZA VIARIA
NOGUERAS LLORENTE, NIEVES	24265333B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
PEREZ DELGADO, LUIS	23652763T	PEON OBRAS
PEREZ FERNANDEZ, MARIA MAR	74678727G	LOCUTORA RADIO MUNICIPAL
PEÑA BLANCA, MANUEL	44262897H	NOTIFICADOR
PIÑAS NAVARRO, MANUEL JORGE	24173215P	PEON LIMPIEZA VIARIA / BARREDORA
POLO ARIZA, SALVADOR	24130141J	OFICIAL 1ª OBRAS
RAMOS BERNAL, ADORACION	74609779X	AUXILIAR AYUDA DOMICILIO
RAMOS LAFUENTE, CELIA	29084959X	AUXILIAR ADMVO. BIBLIOTECA
RODRIGUEZ LOPEZ, JUAN	74548553X	CONDUCTOR RECOGIDA BASURAS
RODRIGUEZ PEREZ, JOSE	74548618Y	OFICIAL LIMPIEZA CONTENEDOES
ROLDAN SANCHEZ, GABRIEL	24144627D	PEON LIMPIEZA VIARIA / BARREDORA
ROMAN ROMAN, ANA MARIA	24107559V	LIMPIADORA
RUBIO GUERRERO, JUAN MARIA	74596525G	TECNICO MAQUINARIA ESCENICA
RUIZ ARIAS, GABRIEL	24236679S	INFORMAC. Y COORD. NOTIFICADORES
RUIZ DONCEL, MANUEL ANGEL	74607523P	ENCARGADO SERVICIOS TERRITOT.
RUIZ JARAMILLO MANUEL	24076108F	OFICIAL 1ª MANTENIMIEN. COLEGIOS
SANCHEZ SUAREZ, CARMEN	43251821E	ASESORA JURIDICA DE LA MUJER
SANCHEZ VIGIL, MONICA	44287973R	LOCUTORA RADIO MUNICIPAL
SEGOVIA CANTOS, ARTURO JOSE	24262857L	CONDUCTOR OBRAS
VALERO TORO, JOSEFINA	74548665F	ORDENANZA AYUNTAMIENTO
VARGAS DE HARO, MARIA LUISA	24282738M	LIMPIADORA
VEDIA RODRIGUEZ, GUILLERMO	24181362J	AUXILIAR I.B.I.
VICO MUÑOZ, JUANA	24131023K	LIMPIADORA
VILCHEZ VELEZ, FERNANDO	24040079L	ENCARGADO ALMACEN
ZAMORANO PADIAL, FRANCISCO	24185175P	OFICIAL 1ª ELECTRICISTA