CONVENIO DE PERSONAL LABORAL 2008 – 2011. DEL AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA.

Capítulo I. Condiciones Generales.

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Convenio tiene como principal objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almería.

2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad autónoma en razón de sus competencias.

3. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los empleados, se entenderá a la que se establezca legalmente.

4. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las Federaciones Española y Andaluza de Municipios y Provincias, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito Funcional Y Personal.

1. El presente Convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Almería, figure en la plantilla de personal laboral y perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto Municipal.

2. Será también de aplicación al personal laboral que preste servicio en los patronatos y otros organismos autónomos municipales, con sujeción a lo previsto en sus respectivos estatutos y en las normas que les sean aplicables.

3. Igualmente, el presente Convenio será de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Almería transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, en la medida en que así lo prevean los pliegos reguladores de la concesión y así deberán preverlo los respectivos pliegos.

4. El personal perteneciente a programas de fomento de empleo y de integración social subvencionados, total o parcialmente, por cualquier organismo oficial, percibirán las retribuciones correspondientes al mismo puesto desempeñado por

personal laboral de este Ayuntamiento, con excepción del complemento de productividad.

5. La contratación del personal laboral, en el marco de programas financiados, total o parcialmente por otras Administraciones, instituciones públicas u organismos oficiales, se regirá por lo que se convenga con la entidad convocante, garantizándose, en todo momento, la plena aplicación de las condiciones de dedicación, de salud laboral y de derechos y garantías sindicales incluidas en el presente Convenio, sin perjuicio de que las respectivas áreas municipales habiliten una partida económica que suplemente sus retribuciones, en función de sus disponibilidades económicas.

6. Queda excluido a todos los efectos del presente Convenio Colectivo el personal laboral que se contrate en el marco de los programas de Escuelas-Talleres y Casa de Oficio, las cuales se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

7. Durante la vigencia del presente Convenio, se iniciará el proceso para la incorporación del personal laboral municipal que en su día fue trasferido a las empresas concesionarias, en la medida en que se produzcan vacantes en la plantilla municipal de personal laboral, adecuadas a su categoría y así lo permitan las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento, una vez adecuado el correspondiente canon de la concesión.

Se abrirá la posibilidad de que el personal municipal trasferido a las empresas concesionarias de servicios municipales puedan presentarse a determinados procesos de provisión de puestos.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2.008 al 31 de diciembre de 2.011, revisándose automáticamente cada año los conceptos retributivos, conforme a las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras normas legales que le sean de aplicación.

2. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá formalizarse denuncia del mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, que deberá presentarse en el Registro General de la Corporación con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 30 días, a contar desde aquel en que se formalice la denuncia.

Una vez concluida la duración pactada, la vigencia del contenido normativo del Convenio se producirá en los términos establecidos en el propio Convenio; en defecto del cual, se mantendrá en vigor dicho contenido normativo.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales completos, si bien todas las retribuciones a que tenga derecho el personal se incrementarán, como mínimo, conforme al índice de incremento salarial previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4. Comisión De Seguimiento E Interpretación.

1. Para la interpretación, seguimiento, arbitraje, conciliación y vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión de Seguimiento e Interpretación, integrada por la Corporación y por la parte sindical firmante del Convenio, que, por razones de eficacia e igualdad, actuará conjuntamente para el seguimiento e interpretación del Convenio de personal laboral, integrándose en uno sólo y ajustando su composición a los principios de paridad y proporcionalidad. A estos efectos, la Comisión estará integrada por los miembros que designe el Comité de Empresa, de modo proporcional a la composición de los sindicatos firmantes del Convenio, representados en el Comité de Empresa, y un número igual de representantes de la Corporación, proporcional a la composición de los grupos que la integren, actuando el Alcalde o persona en quien delegue, como su presidente.

2. En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a) Garantizar la respuesta a los empleados que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio .

b) Interpretar el Convenio.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Arbitrar los problemas originados en su aplicación.

e) Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán las actuaciones administrativas y contenciosas.

4. Será obligación de la Comisión reunirse previa convocatoria de su Presidente, en un plazo no superior a 72 horas y no más tarde de nueve días naturales, a contar desde la solicitud de alguna de las partes. Se levantarán actas de todos los acuerdos adoptados.

5. Se establecerá por la Comisión procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de conflictos y las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

6. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el empleado.

Artículo 5. Mesa General De Negociación.

1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa General de Negociación, de composición paritaria, que estará formada por los representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad en el Comité de Empresa y por las personas que la Corporación designe para que actúe en su representación. Será Presidente nato de la Mesa el Alcalde-Presidente o Concejal que designe.

2. La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen serán de plena aplicación a todo el personal municipal, tras su aprobación por los órganos competentes del Ayuntamiento de Almería.

3. La Mesa General de Negociación se reunirá al menos una vez al año, previamente a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla, cuyo proyecto se remitirá a los representantes sindicales, y con la finalidad de proceder a la negociación en su propio ámbito, en relación con las competencias municipales y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, de las siguientes materias:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados.

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

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

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

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

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

n) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo cuando éstas tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

4. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en el plazo no superior a nueve días naturales.

5. Para entender de asuntos especializados, esta Mesa podrá actuar por medio de ponencias, así como utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia.

6. La Mesa General de Negociación se dotará de un Reglamento de Organización y Funcionamiento, ajustado al presente Convenio, en el que se recojan, al menos, los siguientes aspectos:

a) Composición.

b) Régimen de reuniones.

c) Elaboración, notificación y aprobación de las actas.

d) Elaboración y aprobación del orden del día.

e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa.

Artículo 6. Naturaleza De Lo Pactado.

Este Convenio se considera un todo. En consecuencia, si la autoridad competente no autorizase alguno de los artículos que lo integran, quedará sin efecto, en su conjunto, teniendo que pactarse de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para los empleados afectados.

Capítulo II. Condiciones De Dedicación.

Artículo 7. Jornada Laboral.

1. La jornada laboral de los empleados se computará, anualmente, en días efectivos de trabajo y conforme al horario que se establezca para cada servicio, estableciéndose una jornada ordinaria anual de 217 días de trabajo efectivo, como regla general, y en horas efectivas de trabajo, estableciéndose una jornada de 1624 horas, para Policía Local y Bomberos.

2. La jornada genérica de trabajo será de 36 horas y 15 minutos semanales y continuadas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la aplicación de la jornada especial prevista en el artículo 12 en los periodos que se establecen.

3. Con el fin de garantizar la flexibilidad horaria adecuándola a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar, los días de vacaciones, permisos y licencias retribuidos previstos en el presente Capítulo se podrán disfrutar fraccionándolos en horas completas, siempre que se garantice el pleno cumplimiento, al final del año natural de la jornada efectiva ordinaria anual a la que se refieren los apartados 1 y 2 de este artículo.

Artículo 8. Horario De Trabajo.

1. Durante el cuarto trimestre de cada año, previa negociación en la Mesa General de Negociación, se estructurarán y aprobarán los horarios de trabajo de todos los servicios municipales correspondientes al año siguiente, con sujeción a lo previsto en el artículo anterior, incluyéndolos en el calendario laboral anual.

2. En aquellos servicios en los que, por las características de sus cometidos sea aconsejable la flexibilización horaria, en determinadas épocas, se podrá establecer un horario flexible, previo informe vinculante de la Mesa General de Negociación.

En tal caso, los empleados que, mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área, manifiesten su disconformidad con la citada modificación horaria, se podrán destinar, siempre que sea posible, a otros puestos de trabajo de otros Servicios o Áreas, conforme a los procedimientos de provisión de puestos legalmente establecidos. A aquellos empleados que no acepten dicho horario flexible no se les aplicará el mismo en el tiempo que medie hasta que se les cambie de puesto de trabajo.

Artículo 9. Calendario Laboral.

1. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación con la Mesa General de Negociación, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal elaborará el calendario laboral, en el que además de los días laborables y no laborables, deberán figurar los horarios de trabajo de cada uno de los periodos y el posible exceso de días y horas laborables sobre el cómputo anual horario convenido.

3. El calendario laboral de los servicios con régimen de trabajo a turnos, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año. Previo acuerdo de la Mesa General de Negociación, se elevará propuesta al Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, debiendo ajustarse, en todo caso, la distribución de los días programados de trabajo a la jornada laboral establecida, sin perjuicio de los necesarios reajustes que se deban realizar a lo largo del año.

Artículo 10. Pausa Diaria.

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 11. Control Horario.

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos adecuados, admitiéndose un margen de 10 minutos diarios, computados semanalmente, para el cumplimiento del horario de entrada o de salida.

La adopción de nuevos sistemas de control se informará por la Mesa General.

Artículo 12. Jornada Especial.

1. Desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, y siempre que el servicio lo permita, la jornada será de 6 horas diarias, de forma continuada, y de lunes a viernes.

Durante la semana de Semana Santa, Feria y Navidad, la jornada será de 4 horas y 45 minutos diarios, excepto en aquellos servicios que, en su régimen interno, se acuerde otro periodo.

2. En aquellos servicios en los que no sea posible establecer dicha reducción y su régimen organizativo lo permita, se compensará al personal adscrito al mismo, con el disfrute de 12 días de libre disponibilidad, con lo permitan.

3. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar la jornada laboral que establece el artículo 7 de este Convenio. No obstante, aquellos empleados que, por necesidades del servicio, entren a trabajar el día 24 ó 31 de diciembre tendrán derecho a un día adicional de descanso, que se minorará de la jornada ordinaria anual prevista en dicho artículo, debiendo procurarse que un mismo empleado no preste servicio ambos días.

Artículo 13. Horas Extraordinarias.

1. Se consideran horas extraordinarias los realizados como ampliación de la jornada laboral ordinaria. Su realización se reducirá al mínimo indispensable, para lo cual, serán suprimidos los de carácter habitual, pudiéndose realizar solamente los de carácter estructural, es decir los necesarios para cubrir situaciones imprevistas, hasta un máximo de 70 horas anuales.

2. Los horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, computando el tiempo realizado en el cálculo de la jornada anual efectiva. La retribución económica sólo podrá ser abonada, previo informe por escrito del Jefe del Servicio y el Comité de Empresa, justificando la imposibilidad de su compensación por reducción de jornada.

El valor hora de lo horas extraordinarias será el correspondiente a las cantidades que figuran en el Anexo III, esto es, 14,00 Euros, en días laborables y 19,00 Euros, en días festivos y nocturnos. Estas cantidades serán revisables a partir del 2009 con el incremento del IPC correspondiente La realización de horas extraordinarias

requerirá la solicitud escrita del Jefe del respectivo servicio, con el visto bueno del Concejal Delegado correspondiente, en la que consten los datos identificativos de los empleados afectados y las causas fundadas de la petición. Sólo podrán realizarse las horas extraordinarias que sean autorizados por el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, a través del procedimiento que se establezca.

3. En aquellos servicios en que se promueva y autorice por el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, se podrá constituir una Bolsa de Servicios Extraordinarios, abonándose a los que formen parte de ella la suma de 145 Euros, por servicio de 8 horas, o la parte proporcional que corresponda en función de las horas realizadas al valor hora de 18,12 Euros; o 176 Euros por servicio de 8 horas o la parte proporcional que corresponda en función de las horas realizadas al valor hora de 22,00 Euros cuando dicho servicio se preste con uniforme de gala o como macero, en actos oficiales, o en Feria por Policía Local, Bomberos o Protección Civil.

Estas cantidades serán revisables a partir del 2009 con el incremento del IPC correspondiente.

Artículo 14. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales, de un mes o 30 días naturales (siempre que no contengan más de 23 días hábiles, en caso contrario se compensará el exceso con otro tipo de permiso) o 22 días hábiles, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, se disfrutarán, entre los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que se garantice la prestación efectiva de los servicios, durante dichos meses, como mínimo, por un 67 por 100 de la plantilla de cada servicio que no esté en incapacidad temporal, ni en segunda actividad, si la hubiere, correspondiendo al Área

Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal la autorización y la asignación de las horas extraordinarias, si los hubiera, que se distribuirán proporcionalmente entre todos los empleados que están trabajando ese mes. Se exceptúan los empleados que voluntariamente elijan otros meses y en los periodos que consideren oportunos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

2. Los periodos de vacaciones empezarán a contar siempre en días laborables. A estos efectos, con carácter general, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan a los horarios especiales y que se habrán de concretar en función del calendario laboral de cada servicio.

3. Por razón de antigüedad los empleados tienen derecho a disfrutar

adicionalmente de los siguientes días hábiles, a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio que se señalan, incluyendo los prestados en otras Administraciones Públicas:

a) Por 15 años de servicio, 1 día hábil adicional.

b) Por 20 años de servicio, 2 días hábiles adicionales.

c) Por 25 años de servicio, 3 días hábiles adicionales.

d) Por 30 años de servicio, 4 días hábiles adicionales.

4. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los empleados, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a dicho acuerdo se elegirán turnos vacacionales por sorteo. Si, a pesar de ello, no se logra la distribución de turnos, se decidirán conjuntamente por el órgano que determine el Ayuntamiento de Almería y la Mesa General de Negociación.

En todo caso, la denegación de las solicitudes de vacaciones deberá realizarse mediante escrito motivado, del que se dará traslado al interesado

5. Las vacaciones se podrán partir en dos turnos de 15 días a elección del empleado, siendo uno de los turnos a elección de éste y el otro de la empresa, en aquellos servicios que no tengan establecido un plan especial de vacaciones

6. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento de Almería, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una rotura del carácter rotativo de las vacaciones, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de tal manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

7. En la primera quincena de diciembre de cada año, el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal confeccionará el Plan de Vacaciones para todos los empleados. La propuesta se someterá seguidamente a la Mesa General de Negociación. El acuerdo definitivo, o en su defecto, la propuesta del Área, se elevará, a primeros de enero, para su aprobación por el órgano competente, si procede, a fin de que el plan sea conocido antes del día 10 de dicho mes.

8. Sí, en caso de catástrofe o fuerza mayor, y habiéndose agotado las

posibilidades de cubrir por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un empleado que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

9. Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 15. Asuntos Particulares.

1. A lo largo del año, los empleados tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos particulares, que podrán distribuir a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa autorización del correspondiente servicio y del Área a la que se encomiende la gestión de personal.

2. En aquellas dependencias, que por necesidades del servicio, no puedan disfrutarse los días de asuntos particulares dentro del año, se ampliará el periodo de disfrute hasta el 31 de enero del siguiente año.

3. Se disfrutarán igualmente y con las mismas condiciones, las horas de exceso que existan en cada año, sobre la jornada anual en horas de trabajo establecida, con un mínimo asegurado de tres días adicionales.

4. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar con carácter general la jornada ordinaria anual que establece el artículo 7 de este Convenio, sin perjuicio de las adaptaciones particulares conforme a lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

5. Además de los anteriores, los empleados tendrán derecho a dos días de asuntos particulares adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute empezará a contar a partir del cumplimiento del mismo.

Artículo 16. Interrupción De Vacaciones, Particulares Y Compensaciones.

En caso de baja médica y previa presentación de su justificante, se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, asuntos particulares, días de compensación y de libre disponibilidad, reanudándose a la presentación del alta médica, siempre que no obstaculice el desarrollo del servicio, continuándose en caso contrario, en otro periodo que se establezca de mutuo acuerdo con el empleado. Si tal acuerdo no se produjese, resolverá el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, previa consulta con la Mesa General de Negociación. Asimismo en los casos de Maternidad, Paternidad , Acogimiento y Violencia de género.

Artículo 17. Permisos Y Licencias Retribuidas.

Los empleados tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo I de este Convenio.

Asimismo, por criterios de racionalización de plantillas, el personal municipal de carrera o fijo incluido en el colectivo no sujeto a tasa de reposición de efectivos que el momento de la jubilación por edad a los 65 años, puedan tener 30 años o más cotizados a la Seguridad Social, podrá ser objeto, a partir de cumplir los 62 años, de una licencia retribuida especial hasta los 65 años, en que se jubilará sin posibilidad de prorrogar la permanencia laboral. En el periodo de licencia el personal afectado percibirá la totalidad de sus Retribuciones Básicas y Complemento de Destino y una minoración del Complemento Específico del 50%. En lo que se refiere a la liquidación a la Seguridad Social, la Corporación cotizará hasta que el empleado cumpla los 65 años, por el 100% de las retribuciones que perciba por su categoría profesional en el momento de acceso a esta licencia. La promoción de estos expedientes se realizará únicamente a propuesta del Concejal Delegado de Hacienda, Personal y Régimen Interior, quién resolverá el mismo, una vez oído mediante informe al Concejal Delegado y al Jefe del Área correspondiente en el que se justifique su pertenencia al colectivo no sujeto a reposición de efectivos.

Artículo 18. Licencias No Retribuidas.

1. El personal laboral fijo en situación de servicio activo y con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a solicitar licencia sin percibo de haberes, por las siguientes causas:

a) Por asuntos propios. Dicha licencia tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de un año.

Una vez producida la reincorporación, tras haber disfrutado de una licencia anterior, no podrá solicitarse otra nueva en el año natural, salvo que sea motivada por la enfermedad grave de un familiar.

a) Por estudios. Dicha licencia tendrá una duración máxima de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

b) Por desarraigo familiar, motivado por el traslado del cónyuge del empleado a otra provincia debido a causas laborales. Dicha licencia tendrá una duración máxima de tres años.

2. Las solicitudes de licencia previstas en este artículo deberán presentarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio.

En todos los casos, para su autorización, se requiere informe debidamente motivado del jefe o responsable del servicio en que se halle destinado el empleado, con el visto bueno del Concejal Delegado del Área, resolviendo el

Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior.

3. Los empleados que disfruten de estos permisos tienen derecho a reserva de plaza y puesto durante dicho periodo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no devengando derecho económico alguno.

Durante el tiempo de permiso sin sueldo se cotizará, únicamente, por los tres primeros meses por cuota patronal de contingencias comunes, conforme a la Orden de 27 de Octubre de 1992.

4. Los empleados que, a la entrada en vigor de este Convenio, se hallen disfrutando de licencia sin percibo de haberes, podrán continuar en dicha situación, si así lo solicitan conforme a lo previsto en este artículo, computándoseles el tiempo disfrutado como parte del periodo de licencia.

5. Los empleados interinos, con una antigüedad mínima de 1 año, podrán solicitar, excepcionalmente, un licencia sin percibo de haberes por asuntos propios, que tendrá una duración máxima de 7 días. Con más de 10 años de antigüedad se podrá aplicar las mismas normas que al personal laboral fijo previo estudio de cada caso.

Una vez producida la reincorporación, tras haber disfrutado de una licencia anterior, no podrá solicitarse otra nueva en el año natural, salvo que sea motivada por la enfermedad grave de un familiar.

Artículo 19. Jornada Reducida.

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

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de la jornada laboral se determinarán por el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, a solicitud del empleado, debiendo presentarla con un mes de antelación a su disfrute. Igualmente, su incorporación a la jornada ordinaria deberá solicitarse con 15 días de antelación.

2. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la

jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

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

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

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

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

6. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios de salud.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 20. Justificación Por Enfermedad Y Accidentes De Trabajo.

1. Los empleados del Ayuntamiento están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad y de accidente de trabajo, al servicio correspondiente y al Servicio de Prevención del

Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, dentro de las 48 horas siguientes a su falta al puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.

2. Las comunicaciones serán, en todo caso, controladas por el médico de empresa municipal del Ayuntamiento de Almería.

Capítulo III. Condiciones Sociales.

Artículo 21. Fondo De Acción Social.

1. La cuantía del mismo es equivalente al 3 por 100 de las retribuciones totales de los empleados incluidos en este Convenio.

2. Los remanentes del Fondo de Acción Social que al final del año hayan llegado a la fase de obligación serán incorporados al ejercicio siguiente al objeto de proseguir con la ejecución presupuestaria del gasto.

3. El procedimiento de aprobación de las ayudas contempladas en el Fondo se regirá por lo dispuesto en su Reglamento.

En el mismo, además de las ayudas que se estime oportuno incluir, deberán contemplarse, en todo caso, las siguientes:

a) Natalidad o adopción.

b) Prestación por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

c) Estudios.

d) Guarderías de hijos.

e) Fallecimiento del empleado.

f) Adquisición de primera vivienda, que tenga el carácter de residencia habitual.

Con independencia de ello, el Ayuntamiento de Almería gestionará ente las entidades bancarias la posible implantación de sistemas de crédito que permitan a los empleados municipales el acceso a la vivienda.

g) Se gestionará con el Patronato de Escuelas Infantiles la reserva de plazas para los hijos de los empleados municipales.

Artículo 22. Plan De Pensiones.

1. El Plan de Pensiones cubrirá al empleado, que voluntariamente se adhiera a él y que efectúe una aportación mínima de 7’00 Euros al mes.

2. Dicho Plan se nutrirá de las aportaciones, mínimas y adicionales, efectuadas por los empleados citados, así como de la aportación de 25’00 • mensuales efectuada por la Corporación, con cargo, entre otros conceptos, a las cantidades consignadas para el Fondo de Acción Social y el complemento de productividad variable y que no hubieran sido gastadas, durante el ejercicio presupuestario.

3. Las cantidades citadas podrán ser revisadas por el órgano encargado de la gestión y seguimiento del Plan, constituido conforme a los trámites legales establecidos.

4. La competencia sobre la ejecución del Plan de Pensiones, así como su posible modificación, la asumirá la Comisión de Control conforme a lo que estipula su propio Reglamento.

Artículo 23. Jubilación.

1. La jubilación de los empleados podrá ser:

a) Voluntaria, a partir de los 60 años, a solicitud del empleado, de conformidad con lo establecido en el apartado

2 del presente artículo.

b) Forzosa, al cumplir la edad ordinaria de jubilación establecida en 65 años, conforme a lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el empleado reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Hasta tanto se dicte por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el empleado la edad ordinaria de jubilación establecida en los sesenta y cinco años, siempre que en el ámbito laboral, y conforme a lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener

derecho a la prensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En todo caso, para el ámbito laboral esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política municipal de empleo, procediendo, aún en el supuesto de que el empleado se oponga a ella, cuando el Ayuntamiento acredite planes de mejora de la estabilidad en el empleo, procesos de transformación de contratos temporales en indefinidos, medidas de sostenimiento del empleo o de contratación de nuevos trabajadores, o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo y que se determinen en el Convenio o actos de aplicación del mismo.

No obstante lo anterior y en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de la EBEP y del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo del mismo, los empleados que, cumpliendo los requisitos señalados en el párrafo anterior, soliciten la prolongación de la permanencia en servicio activo, permanecerán en el mismo como máximo hasta los setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los empelados de Policía Local y Bomberos y cuantos otros tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el empleado reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable y en los términos que se establezcan conforme a la Disposición adicional séptima.

Aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos de la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre de Medidas en materia de Seguridad Social.

5. Los empleados que hubiesen cotizado a cualquier mutualidad de la Seguridad Social, con anterioridad al 1 de enero de 1967, podrán causar derecho a pensión de jubilación, a partir de los 60 años de edad de acuerdo con lo previsto en el Régimen General para tal supuesto.

6. Los que accedan a la jubilación voluntaria percibirán un premio en metálico consistente en un porcentaje del costo total que habría de soportar el Ayuntamiento de Almería desde la fecha en que el empleado accede a la jubilación voluntaria hasta aquéllas en que cumpliera la edad de jubilación forzosa, incrementando cada año con el porcentaje del IPC correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:

Artículo 2.- 50% con una antelación de un año.

Artículo 3.- 45% con una antelación de dos años.

Artículo 4.- 0% con una antelación de tres años.

Artículo 5.- 35% con una antelación de cuatro años.

Artículo 6.- 30% con una antelación de cinco años.

Dicho premio no podrá rebasar, en ningún caso, la cantidad de 56.482,79Euros

El importe resultante del premio se dividirá proporcionalmente en tantas mensualidades como aquéllas que le resten al empleado desde la fecha en que accede a la jubilación voluntaria hasta que cumpliera la edad de jubilación forzosa, habiéndose efectivo en mensualidades consecutivas hasta el cumplimiento de dicha edad de jubilación forzosa.

En caso de fallecimiento del empleado, acaecido con anterioridad a la fecha en que ha de cumplir la edad de jubilación forzosa, el importe restante del premio corresponderá a sus herederos, conforme a las normas que rigen la sucesión mortis causa.

7. Se establece una ayuda de 1.200Euros, que será percibida por una sola vez, cuando el empleado se jubile forzosamente a la edad de 65 años, o acceda a la situación de incapacidad absoluta o gran invalidez.

8. El empleado que se jubile forzosamente por edad y como máximo a los 65 años tendrá derecho, a un periodo de vacaciones de un mes, en el año natural en que reproduzca su jubilación, o en su caso, al número de días que le correspondiera en función al mes en que se acceda a esa condición.

9. El empleado que prolongue su situación de servicio activo será destinado a un puesto base, pasando a percibir las retribuciones que le correspondan por el desempeño de este último.”

Artículo 24. Seguros De Vida, Accidentes Y Responsabilidad Civil Y De Asistencia Médica.

1. El Ayuntamiento suscribirá una póliza colectiva concertada con una compañía de seguros que acoja a todo el personal afectado por este Convenio, o garantizará con sus recursos económicos propios los siguientes riesgos y capitales:

a) Fallecimiento 4.352,51 Euros

b) Fallecimiento por accidente laboral 87.042,14 Euros

c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral 33.466,64 Euros

d) Invalidez parcial por accidente laboral según baremo.

2. Estos capitales se revalorizarán anualmente en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (Inc.).

3. La cobertura de responsabilidad civil será ilimitada, en los términos y condiciones dispuestos en dicha póliza.

4. El Ayuntamiento de Almería, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, promoverá la contratación de un seguro de asistencia médica y quirúrgica, así como de hospitalización, para el personal a su servicio, con cargo al Fondo de Acción Social.

Artículo 25. Ayuda Por Defunción.

7. El Excmo. Ayuntamiento de Almería cederá por el plazo máximo que marque el ordenamiento vigente un nicho en el cementerio municipal, en caso de fallecimiento del empleado, jubilado o pensionista, cónyuge e hijos a su cargo.

8. Igualmente, en tales supuestos, si se optara por la incineración, se abonará su importe, si ésta se produjese en el término municipal de Almería o, mientras esto no sea posible, en otro municipio de esta provincia. El abono de los gastos de incineración excluye los derechos de cesión del nicho a que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Artículo 26. Pagas Reintegrables.

1. Se creará un fondo de 300.000 • para anticipos de los empleados, por motivos justificados, y por el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, a devolver, como máximo, en 36 meses, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto Ley de 16 de Diciembre de 1929 y demás disposiciones que lo complementen o sustituyan.

2. No obstante, a fin de determinar la cifra de haber líquido correspondiente a la asignación mensual del empleado que solicite el anticipo, se tomará como referencia el importe líquido de las retribuciones básicas y complementarias que vengan percibiendo, con una cuantía límite de 3.500 • por empleado.

3. Aquellos empleados que no lleguen a la cantidad de 3.500 • podrán solicitarla a la Comisión de Seguimiento e Interpretación que la concederá, a devolver, como máximo en 36 meses, siempre que concurran algunos de los siguientes motivos:

a) Embargos judiciales.

e) Enfermedad grave debidamente acreditada.

f) Desastres o catástrofes que condicionen la rehabilitación de la 1ª vivienda.

g) Y todo aquello que justifique el carácter de urgencia de esta ayuda social y económica.

4. Aquellos empleados municipales que le falten menos de 36 meses para cumplir 65 años de edad, el tope para su devolución será como máximo el de la totalidad de los meses que le resten para cumplir la edad de jubilación forzosa.

Los que accedan a la jubilación voluntaria estando en el periodo de devolución de mensualidades para reintegro de pagas solicitadas con anterioridad, se les descontará la totalidad de los meses restantes del abono del premio por jubilación voluntaria que le pudiera corresponder.

Artículo 27. Renovación Del Carnet De Conducir

Los gastos de renovación del carnet de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los empleados y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, serán por cuenta del Ayuntamiento de Almería.

Artículo 28. Garantías.

1. El Ayuntamiento de Almería garantiza la asistencia jurídica a los empleados que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. Dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado Municipal, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por el empleado interesado.

2. El tiempo que el empleado municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Se procurará por el servicio la adecuación de su horario al cumplimiento de la comparecencia.

3. Los empleados municipales que, fuera de su jornada laboral y hallándose libres de servicio, fueran requeridos para prestar declaración o comparecer en actuaciones judiciales, serán compensados en cuatro horas de descanso por actuación y día.

4. Los daños en materiales producidos por cualquier empleado municipal en el desarrollo de sus servicios, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.

5. El empleado que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio y

conservando su antigüedad y retribución.

Además, percibirá una indemnización mensual de 145,15 • durante el tiempo de su retirada del carnet, con el límite de 1 año a propuesta del órgano competente del Ayuntamiento de Almería y previo informe del Comité de Empresa que será vinculante.

6. Todo empleado que, en virtud de las necesidades del servicio, previa autorización del Concejal Delegado y Jefe de Servicio del Área, tenga que utilizar vehículo propio, percibirá una cantidad de 0,24.- • por cada kilómetro recorrido en concepto de desgaste y será por cuenta del Ayuntamiento el gasto de combustible.

Artículo 29. Empleados Que Colaboren En Ayuda Al Desarrollo Y Actuaciones En Catástrofes De Otros Países.

Durante el tiempo que el empleado permanezca en colaboración o voluntariado en acciones de ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes en otros países, se le reservará la plaza y el puesto de trabajo que venía desempeñando.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar la concesión de ayudas al estudio y demás prestaciones del Fondo de Acción Social, siempre y cuando las mismas no estén contempladas por el Organismo que corresponda.

Capítulo IV. Condiciones Profesionales.

Artículo 30. Organización Y Racionalización.

1. La organización del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Almería, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

? Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

? Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

? Establecimiento de plantillas correctoras de personal.

? Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3. Se contemplará, dentro de los cuerpos de Policía

Local y Bomberos, y demás colectivos de empleados que sean susceptibles de ello, el fomento de la segunda actividad, adecuándose su desarrollo al ordenamiento jurídico en esta materia, que conllevará la reserva de puestos de trabajo de segunda actividad en la RPT correspondiente.

4. La selección, ingreso y movilidad del personal se llevará a efecto según lo estipulado en el Reglamento que lo regula, el cual podrá ser modificado a petición de cualquier componente de la Mesa General de Negociación.

5. Con el fin de atender circunstancias sobrevenidas y considerando la vigencia del principio de anualidad en la gestión de la plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo y el presupuesto municipal, los contratos por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de doce meses.

6. El personal empleado al servicio del Ayuntamiento de Almería se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2: Título universitario de Grado.

- Grupo B. Título de Técnico Superior.

- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2: según la titulación exigida para el ingreso: C1: título de bachiller o técnico. C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el apartado anterior, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes en la actualidad se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de empleados referidos de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1

- Grupo B: Subgrupo A2

- Grupo C: Subgrupo C1

- Grupo D: Subgrupo C2

- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima EBEP.

7. Con motivo de la entrada en vigor del título X de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local por la que se estructura con carácter necesario la división territorial en distritos que constituyen un instrumento esencial para el desarrollo de políticas de proximidad y participación en los municipios a los que hay que dotar de porcentaje mínimo de sus recursos que deberá gestionarse por los mismos, el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior procederá a la asignación de los recursos de personal necesarios de las distintas Áreas y competencias municipales tanto en su

estructura organizativa como de distribución del número de empleados con que se dota a cada distrito.

Artículo 31. Proceso De Consolidación De Destinos Provisionales.

1. La Corporación, conjuntamente con la parte social, se compromete a iniciar y concluir el proceso de consolidación de destinos provisionales del personal municipal, mediante la convocatoria para su provisión interna de todos los puestos de trabajo existentes y que estén ocupados provisionalmente por cualquier empleado municipal, en cualquiera de sus modalidades.

2. El referido proceso se efectuará conforme a lo previsto en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería y concluirá en mayo de 2011.

3. No obstante, aquellos empleados que, a la firma del Convenio, tengan la condición de personal laboral fijo y que lleven ocupando el mismo puesto de trabajo, durante al menos nueve años, adquirirán con carácter definitivo, la consolidación del citado puesto, previo informe favorable del Jefe de Servicio, con la conformidad del Concejal Delegado de la respectiva Área.

Artículo 32. Proceso De Funcionarización.

Se acometerá, una vez que se firme y se apruebe el Convenio, debiendo estar finalizado en Noviembre de 2010. El proceso consistirá en la superación de un curso monográfico, con una duración a determinar, impartido por profesorado especializado, preferentemente interno, que concluya con la realización de una prueba basada en los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, que versará sobre los contenidos y actividades del puesto de trabajo y estaría dirigido a empleados de los antiguos grupos C, D y E. Debiendo el Grupo C presentar, además, un trabajo/memoria a la conclusión del mismo. Los antiguos grupos A y B deberán realizar un numero a determinar de horas de duración de cursos específicos relacionados con la plaza a desempeñar, procediéndose a su conclusión en términos similares al de resto de grupos, y debiendo elaborar, además, un trabajo técnico que permita valorar la superación de los conocimientos obtenidos.

Artículo 33. Relación De Puestos De Trabajo.

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y se aprobarán anualmente, junto con el Presupuesto.

2. La Relación de Puestos de Trabajo deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, el nivel del complemento de destino, el importe del complemento específico y los requisitos

exigidos para su desempeño. Esta relación será pública.

Artículo 34. Provisión De Puestos De Trabajo.

1. Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo y el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería

2. Con anterioridad a la celebración de los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta. Dichos puestos se incluirán en la convocatoria para ser cubiertos por personal fijo, por el procedimiento que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. En las convocatorias se valorará la experiencia adquirida en los puestos de trabajo en los que se haya estado destinado con carácter provisional o contratado con carácter temporal, siempre que se haya obtenido por concurso, con el límite máximo de un año. Lo dispuesto en este párrafo será de aplicación a los servicios que se presten, con el carácter indicado a partir del día en que se firme este Convenio.

4. Los puestos que queden sin cubrir se adjudicarán al personal de nuevo ingreso de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

5. El personal que ocupe puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otro de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que el puesto se encuentre dentro de la misma Área.

Cuando el traslado implique cambio de Área se realizará mediante propuesta razonada del Concejal Delegado de Personal. El empleado deberá conocer esta propuesta con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, durante los cuales podrá manifestar su conformidad o disconformidad.

En caso de disconformidad, por parte del empleado afectado, se remitirá la propuesta razonada y la respuesta del empleado al Comité de Empresa, que dispondrá de cinco días hábiles para presentar informe. Si no se emite, se entenderá que no hay objeción al traslado.

Si persiste la disconformidad, se convocará la comisión paritaria que estudiará el cambio. De no llegar a acuerdo se elevará informe a la Junta de Gobierno Local

del Ayuntamiento, que en última instancia resolverá. Hasta que no se produzca el acuerdo de la Junta de Gobierno Local no se podrá proceder a efectuar el traslado.

Excepcionalmente, los traslados temporales para atender necesidades urgentes del servicio, debido a bajas por enfermedad, no se someterán a este procedimiento.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por comisión de servicio, con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica, procurando que su duración no exceda de un año.

7. La provisión definitiva de los puestos de trabajo se efectuará, con carácter general mediante concurso de méritos generales. En las bases de dichas convocatorias, se valorarán los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, conforme a lo previsto en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, podrá convocarse la provisión de puestos de trabajo mediante concursos específicos y libre designación.

En todo caso, los concursos específicos constarán de dos fases valorándose en la primera los méritos enumerados en el apartado anterior y, en la segunda fase, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que así se determinen, pudiendo establecerse en las bases de la convocatoria la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, conforme a los criterios que al efecto se aprueben. La puntuación de cada fase será equivalente al 50 por 100 de la calificación total.

9. El personal de los Organismos Autónomos podrá participar en los procesos de provisión de puestos de trabajo de este Ayuntamiento previo estudio de necesidades y perfil de los puestos convocados, pudiendo obtener destino en defecto de personal funcionario o laboral del mismo sin menoscabo de las necesidades del referido organismo.

Artículo 35. Oferta De Empleo Público.

1. El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal existente en el Ayuntamiento.

2. La Oferta de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas

presupuestariamente y que estén vacantes.

3. La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas.

4. El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición y concurso en los que se garanticen, en todo caso, el principio constitucional de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El procedimiento de selección cuidará, especialmente, la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo, a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas. En la confección de los programas de las convocatorias se facilitará bibliografía de los temarios.

5. Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida. Serán órganos colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios rectores de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, así como de Independencia y discrecionalidad técnica en su actuación y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o designación política, el personal laboral temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de alguien. No obstante lo anterior, se designará un vocal a propuesta del Comité de Empresa quién actuará a título individual.

6. El Tribunal de Selección declarará tantos aprobados como plazas ofertadas. El resto se ordenará, formándose una Bolsa de Trabajo para cubrir vacantes y bajas de larga duración. No se tendrán en cuenta, a estos efectos, a aquellos aspirantes cuya puntuación no demuestre la suficiente aptitud para ocupar las referidas plazas.

7. Se promoverá una política de fomento de empleo, basada en la aplicación de las medidas previstas en este precepto, la eliminación de las horas extraordinarias y la contratación de personal discapacitado, hasta que éstos supongan un porcentaje no inferior al cinco por ciento de la plantilla.

8. El Ayuntamiento de Almería impulsará la integración laboral de los discapacitados en las empresas concesionarias de servicios municipales, de modo que, progresivamente, se alcance el porcentaje de plantilla establecido en el apartado anterior.

Artículo 36. Promoción Interna.

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus empleados a través de la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, de conformidad con las normas que lo regulan en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

2. La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a cuerpos o escalas del antiguo grupo

C, desde cuerpos o escalas del antiguo grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de 10 años, o de 5 con la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados en la Mesa General de Negociación.

3. En las pruebas de selección se tendrán en cuenta la posesión de un determinado grado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Los ejercicios teóricos para superar pruebas de conocimiento podrán ser tipo test. En todo caso, el personal quedará exento de aquellas materias que ya haya superado en su acceso a la función pública, fijándose como tope el número mínimo de temas establecido por la Ley.

4. A Junio de 2009 deberá haber concluido los procesos de promoción interna contenidos en las Ofertas de Empleo Público ya aprobadas y publicadas.

5. El personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas, podrá seguir desempeñándolos. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Artículo 37. Formación Profesional.

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente, para el mejor desempeño de sus funciones y la mejora del Ayuntamiento de Almería. Por ello, el Ayuntamiento velará porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones y de sus responsabilidades familiares, con la

participación en las necesarias actividades formativas,

2. Anualmente, se confeccionará un Plan de Formación, en el que se especificarán las acciones formativas obligatorias y voluntarias.

Dicho Plan se nutrirá de los fondos propios municipales, así como de las ayudas otorgadas por otras entidades o instituciones, públicas o privadas.

En dicho Plan se contemplará, en todo caso, una acción formativa, de carácter voluntario, sobre el conocimiento de la organización y las áreas municipales.

En las mencionadas acciones formativas, sólo se expedirá la correspondiente certificación a aquellos participantes que hayan acreditado, al menos, el ochenta por cien de asistencia.

3. Se procurará que las acciones formativas sean organizadas e impartidas por el propio Ayuntamiento de Almería.

No obstante, en los casos en que se autorice la asistencia a cursos de formación en el exterior, por razón de su especialización, los empleados que hubieran participado en ellos tendrán la obligación de impartir a otros compañeros los conocimientos adquiridos en la forma que reglamentariamente se establezca.

4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, a que se refiere el artículo 2, dispondrá de cuarenta horas al año para la asistencia a acciones formativas no contempladas en el Plan de Formación interno, pero cuyo contenido esté directamente relacionado con su puesto de trabajo, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio.

5. Se promoverá la elaboración de una bolsa de profesorado interno, de carácter voluntario.

6. El Comité de Formación, de composición paritaria técnica y sindical, será el órgano competente para controlar la gestión de los fondos destinados a la formación de los empleados municipales, así como para evaluar y promover los planes de promoción.

El Comité de Formación participará, igualmente, de modo activo, en el diseño y en el desarrollo de una política formativa integral y global, que elimine las barreras interiores y facilite el aprendizaje de los empleados municipales, mediante su transformación en un instrumento estratégico.

Se elaborará un Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comité.

Artículo 38. Plan De Estabilidad Laboral Y Consolidación De Empleo.

9. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a evitar la

perpetuación de los casos de interinidad, convocando para su provisión definitiva, mediante concurso-oposición, las plazas ocupadas por vigencia del presente Convenio.

10. De igual forma, se procurará la adopción de medidas singulares para la consolidación en el empleo de los empleados interinos que a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio hayan cumplido la edad de cincuenta y cinco años y resulten afectados por la modificación del artículo 135 apartado b) del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Asimismo, la Corporación y la parte social, con el fin de paliar las situaciones de inestabilidad laboral, se comprometen, antes de Mayo de 2011, a la convocatoria de las plazas ocupadas por personal interino, valorando hasta el máximo legalmente permitido los méritos, por experiencia laboral, anticipando las pruebas prácticas a las teóricas y complementando la preparación con acciones formativas previas.

Artículo 39. Modos De Gestión.

La Corporación informará y negociará, en cada caso, con el órgano de representación del personal, los supuestos y criterios de cambio en el modo de gestión de los servicios que afecten a la situación del personal municipal, tomando en consideración las propuestas sindicales sobre cambios en las modalidades de prestación de servicios.

Así mismo, la Corporación se compromete a hacer un seguimiento del mantenimiento de las condiciones sociales, laborales y económicas del personal municipal que fue transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, obligando a éstas a corregir las deficiencias observadas.

Capítulo V. Condiciones De Salud Laboral.

Artículo 40. Salud Laboral Y Prevención De Riesgos Laborales.

1. Será objetivo prioritario de la actuación municipal la promoción y conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de una gestión integral, con especial incidencia en la acción preventiva de los análisis de riesgo, la vigilancia de la salud y el desarrollo de acciones formativas e informativas de signo prevencionista, mejorando y modernizando las instalaciones municipales.

Dichas acciones serán realizadas y organizadas por el Servicio de Prevención propio, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, se pondrá en marcha el Plan de

Prevención de este Ayuntamiento, cuya operatividad será comprobada periódicamente y será difundido a todos los empleados del Ayuntamiento de Almería.

3. Igualmente, en todo proceso de implantación de nuevas tecnologías, organización, equipos y material de trabajo, se efectuará por el Servicio de Prevención, con carácter prioritario, un estudio de la modificación de las condiciones laborales que ello comporte en relación con la salud de los empleados, con el fin de evitar posibles efectos perjudiciales. A tal fin, se arbitrarán los cauces que permitan la coordinación de todas las áreas y servicios implicados con el Servicio de Prevención, antes de la puesta en funcionamiento del nuevo proceso.

Para el logro de estos objetivos, los sucesivos Presupuestos Municipales que se aprueben, contemplarán una partida dedicada a la prevención en materia de salud laboral y seguridad.

Artículo 41. Comité De Seguridad Y Salud Y Delegados De Prevención.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los delegados de prevención, de una parte, y por los designados por la Corporación, de la otra.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal o los delegados sindicales, con arreglo a la escala que fija la Ley.

2. El Comité de Seguridad y Salud y con él, los delegados de prevención, asumirán las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, así como en su Reglamento de Funcionamiento, cumpliendo cuantas obligaciones le atribuyan las mismas en conexión con las asignadas al Servicio de Prevención del Ayuntamiento.

3. El Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, podrá proponer, sin perjuicio de los trámites reglamentarios establecidos que procedan, al Concejal Delegado de Hacienda, Personal y Régimen Interior, que los empleados que, por edad, enfermedad, u otros motivos, tengan disminuida su capacidad para el desempeño de funciones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y psíquicas, en la medida de lo posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

4. El Comité de Seguridad y Salud, a través del procedimiento que se establezca, será consultado cuando se proceda a la adquisición o a la renovación del equipamiento.

Artículo 42. Medicina Laboral Y Seguridad.

1. Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los empleados mediante campañas salubristas, de medicina preventiva laboral o de medicina asistencial.

En esta línea, durante la vigencia del presente Convenio, se pondrán en marcha los programas de promoción de la salud necesarios.

2. El Servicio de Prevención propio de este Ayuntamiento asesorará y realizará todas aquellas funciones preventivas laborales que establezca la legislación vigente, tendrá asignada la vigilancia de la salud y contará con la estructura y los medios propios adecuados, así mismo, continuará realizando aquellas otras funciones médicas municipales que venía desempeñando.

3. Para ingresar al servicio del Ayuntamiento de Almería, será requisito necesario demostrar aptitud psicosomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio de Prevención propio, que será el encargado de realizar la vigilancia de la salud de los empleados. municipal, deberán estar en condiciones de realizar todas las funciones propias de la categoría a la que aspiran, una vez instauradas las adaptaciones que se orienten, en su caso, al puesto de trabajo, certificándose esta aptitud en el reconocimiento de entrada efectuado por el Servicio de Prevención del Ayuntamiento.

4. Los reconocimientos periódicos serán obligatorios para aquellos empleados de los servicios municipales que, por su naturaleza, lo precisen y, en todo caso, para verificar si la salud del empleado puede entrañar peligro para él mismo o terceros.

Se continuará elaborando, de forma progresiva, los protocolos de reconocimientos médicos.

5. La persona víctima de accidente o enfermedad que le impida asistir al trabajo debe comunicarlo a su jefe inmediato, tal y como se establece por la normativa interna elaborada a este respecto, y entregar la baja en el Servicio de Prevención, para su control y seguimiento, pudiendo éste verificar el estado de la enfermedad o accidente, determinantes de la ausencia al trabajo, con el fin de tener un mejor conocimiento de las causas y proceder a la elaboración de planes de prevención.

6. Para reintegrarse al servicio, en casos de larga enfermedad o especial situación clínica, los empleados serán sometidos a un reconocimiento por parte del Servicio de Prevención, para valorar que esa actividad laboral no repercuta negativamente en su salud y la adecuación y adaptación laboral.

7. En todo momento, se respetará en su integridad la carta de los derechos y deberes del enfermo.

8. Se protegerá la salud de la mujer embarazada, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, asignándole provisionalmente, si fuera preciso, un nuevo puesto de trabajo, con respeto de todos sus derechos económicos.

9. Por el Servicio de Prevención se procederá a efectuar la preceptiva investigación de los accidentes y a elaborar un estudio periódico sobre el aspecto global de la accidentabilidad y su incidencia particularizada por grupos laborales, que será remitido al Comité de Seguridad y Salud, para su conocimiento.

A estos efectos, la información sobre el accidente se canalizará a través del parte interno, en el que deberá figurar el modo en que se ha producido éste, los medios de protección y seguridad de que disponía el accidentado y demás datos precisos, remitido por el Jefe de Servicio, en el plazo de veinticuatro horas, al Servicio de Prevención, para la adecuada coordinación y asistencia sanitaria y administrativa.

La citada información servirá, igualmente, como soporte para la elaboración de estadísticas de accidentes y para las deliberaciones y acuerdos del Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo VI. Derechos Y Garantías Sindicales.

Artículo 43. El Comité De Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales.

2. Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

3. Los representantes sindicales electos y los delegados sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de dos días hábiles. En dicha comunicación, que se deberá remitir simultáneamente al Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior y a los Servicios afectados, deberán especificar el nombre de los cedentes y de los cesionarios y las horas que se ceden. Las horas necesarias para liberación de la jornada mensual de trabajo se establece en 125 h para jornada anual de 217 días y 135 h para jornada anual de 1624 horas anuales.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un empleado por cada Sindicato o Agrupación podrá acumular hasta el total su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales, los miembros y los delegados sindicales, dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, así como para ausentarse de sus puestos de trabajo por los motivos previstos en la normativa vigente, previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia al Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior.

5. Tanto el Presidente como el Secretario del Comité de Empresa no tendrán límite de horas sindicales y tendrán la consideración de Liberados Institucionales, pudiendo ceder sus horas.

6. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

Artículo 44. Derechos Sindicales.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

En todos los asuntos de personal de esta Corporación, a través del orden del día de la Comisión correspondiente del Pleno, que se remitirá al Presidente del Comité, así como del acta de la sesión anteriormente realizada, el Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior; aquélla podrá convocar al Presidente del Comité para que comparezca y aclare su contenido.

Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y de las contrataciones de personal.

b) Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

c) Emitir informe de los expedientes que se tramiten a través de la Comisión correspondiente, quedando constancia en dicho expedientes del informe emitido por el Comité de Empresa.

d) Otros derechos sindicales:

La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 empleados, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales

representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario.

La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos y demás servicios municipales.

La utilización será libre para el Comité y las Secciones Sindicales.

Las relaciones del Comité de Empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través del Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, en cuanto a las de la Corporación, y con el Jefe del Servicio de dicha Área, en cuanto al aspecto administrativo.

Artículo 45. Garantías Personales.

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los tres años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún delegado sindical o miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, o cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) Ningún miembro del Comité de Empresa, los delegados sindicales, o los liberados institucionales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los

representantes del Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el periodo de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Artículo 46. Derecho De Huelga.

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Artículo 47. Derecho De Reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales.

b) La Junta de Personal.

c) El Comité de Empresa.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4. La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Artículo 48. Secciones Sindicales: Liberados Institucionales.

La Corporación Municipal pondrá a disposición de las secciones sindicales más representativas, constituidas en la empresa, un Liberado Institucional, por cada 100 afiliados o fracción, con descuento de nómina. Los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales presentes en la Mesa de Negociación tendrán, en todo caso, la consideración de Liberados Institucionales.

Artículo 49. Derecho De Las Secciones Sindicales Más Representativas.

1. La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los sindicatos y secciones sindicales más representativas.

2. La Corporación proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral o profesional.

3. La Corporación facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes del día de la Junta de Gobierno Local, el Pleno y la Comisión correspondiente.

Artículo 50. Normas Supletorias.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en lo que sea de aplicación, el RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones aplicables, que no vayan en detrimento de lo pactado.

Capítulo VII. Condiciones Retributivas.

Artículo 51. Preferencia De Pago Y Publicidad.

1 .La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

2. Las retribuciones percibidas por los empleados municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

3. La cuantía de los conceptos retributivos a que se refiere este capítulo figuran incorporados a este Convenio como anexo.

Artículo 52. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones son básicas y complementarias. Son retribuciones básicas: sueldo y trienios. Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, los servicios extraordinarios y las tareas de conducción no profesional (o conceptos equiparables), así como las contenidas en el art. 61 Trabajos en Domingos y Festivos y 62 Trabajos Nocturnos.

Artículo 53. Sueldo.

El importe del sueldo será el que determine cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los cinco Grupos/Subgrupos en que se

clasifican los empleados públicos.

Artículo 54. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada uno de los grupos/Subgrupos en que se clasifica el personal, por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública.

2. Se extiende al personal laboral temporal el derecho que reconoce el EBEP, en su artículo 25, únicamente a los funcionarios interinos, en cuanto al derecho a percibir los trienios correspondientes a los servicios prestados.

3. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, acreditados fehacientemente conforme a la normativa dictada en materia de reconocimiento de servicios previos.

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

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 55. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del art. 24 EBEP (complemento de productividad, los servicios extraordinarios y las tareas de conducción no profesional o conceptos equiparables, así como nocturnos o festivos). Se devengará en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores

a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su

devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

b) Los empleados en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior. A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado municipal en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro de los empleados municipales, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Artículo 56. Complemento De Destino.

1. El complemento de destino o concepto equiparable será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, sin perjuicio del grado personal consolidado, aplicándose por analogía, a efectos de consolidación, lo establecido en la legislación vigente, para los empleados públicos.

2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 57. Complemento Específico.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad; a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o la modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas.

Efectuada la valoración, el órgano competente del Ayuntamiento de Almería, al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico, deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, en los términos dispuestos en EBEP.

4. La especial dificultad técnica y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales.

No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

5. La dedicación y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la jornada en régimen de disponibilidad, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal como horas extraordinarias, en la forma prevista en el artículo 13 de este Convenio.

La posibilidad de que por la Corporación, se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tope tendrán la consideración de horas extraordinarias, abonándose en la forma establecida.

6. La responsabilidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.

7. En lo relativo a la incompatibilidad, se retribuirá la que se tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.

8. En lo relativo a peligrosidad y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que pueda derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente o agresión o contraiga una enfermedad, por el desempeño de sus funciones.

9. La penosidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:

? El esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

? El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

En el colectivo de bomberos, se establece complementar con 18 Euros mensuales el factor penosidad, sólo para aquellos puestos de trabajo que realicen su jornada íntegra con habitualidad permanente en nocturno desde las 22 h a las 6 h del día siguiente.

? El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

Artículo 58. Complemento De Productividad.

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o, en su caso, con la aprobación de los programas correspondientes.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Las cantidades a abonar se decidirán tras ser oída la Mesa General de Negociación.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Se elaborará, durante la vigencia del presente Convenio, un Reglamento de Productividad, que regule, con carácter general, el abono de este concepto retributivo, así como la concurrencia de sus circunstancias motivadoras.

5. Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación, como de los representantes sindicales.

6. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo, que, de realizarse habitualmente, comportaría el derecho a devengar complemento específico. La productividad, así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a las cuantías que se determinen por el complemento específico correspondiente.

Artículo 59. Complemento De Productividad Variable.

1. Se establece un complemento de productividad en función del rendimiento asociado a la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.

2. El mencionado complemento será de aplicación a los empleados incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Convenio a que se refiere el artículo 2.

3. Este complemento integra cualquier referencia de paga adicional de las correspondientes Leyes de Presupuestos del Estado, referidas al 1% de cada uno de los años en que se completen las pagas extraordinarias al 100% de la cuantía del Complemento Específico. Cualesquiera otras medidas ajenas a lo anterior, podrán ser objeto de negociación.

4. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se hará efectiva una paga de 700 Euros para el año 2008, 735 Euros en 2009; 771 Euros en 2010 y 810 Euros en 2011.

5. Los criterios de reparto de dicho importe serán los siguientes:

a) La distribución individualizada se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subes cala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) La cantidad se distribuirán individualmente, en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.

Se detraerá de dicha cantidad la parte proporcional del tiempo no trabajado que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto, con excepción de los siguientes:

? Vacaciones

? Asuntos particulares

? Accidentes de trabajo

? Maternidad y paternidad

? Ajuste de jornada

? Compensación horaria

? Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad

? Matrimonio

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

c) En la medida en que lo permitan los sistemas de control horario previstos en el artículo 11 de este Convenio, los retrasos y ausencias injustificadas durante la jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

d) El importe a que ascienda dicho complemento se abonará en la nómina del mes de octubre del correspondiente ejercicio.

e) Se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

f) Las cantidades resultantes de las detracciones efectuadas serán destinadas al Plan de Pensiones en los términos expuestos en el artículo 22 de este Convenio.

6. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el empleado, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

Se procederá de igual modo cuando los empleados hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

Artículo 60. Pagas De Convenio.

1. Se establece una paga fija anual, durante la vigencia de este Convenio que será de aplicación a los empleados incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Convenio, a que se refiere el artículo 2.

2. Esta paga integra cualquier referencia de paga adicional de las correspondientes Leyes de Presupuestos del Estado, referidas al 1% de cada uno de los años en que se completen las pagas extraordinarias al 100% de la cuantía del Complemento Específico. Cualesquiera otras medidas ajenas a lo anterior, podrán ser objeto de negociación.

3. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se hará efectiva una paga de 700 Euros para el año 2008; 735 Euros en 2009; 771 Euros en 2010 y 810 Euros en 2011.

Los criterios de reparto de dichos importes serán los siguientes:

a) La distribución individualizada se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subes cala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) El importe a que asciende dicha paga se abonará en la nómina del mes de

marzo del correspondiente ejercicio.

c) Se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

d) Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el empleado, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

e) Se procederá de igual modo cuando los empleados hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

Artículo 61. Trabajos En Domingos Y Festivos.

11. Aquellos empleados municipales que presten servicio de jornada completa en domingos o festivos, dentro de la jornada habitual de trabajo, percibirán, en sus retribuciones habituales 30,8 Euros extras, sin perjuicio de que el exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo se abone como horas extraordinarias.

12. Se continúa con la medida iniciada en 2005 de deducir del importe del factor penosidad X2 correspondiente al plus de nocturnidad, que se venía asignando a los puestos de trabajo de la Unidad de Policía Local y que figura en el Anexo III de este Convenio.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en domingos y festivos y nocturnos, exclusivamente, por parte del personal de la Unidad de Policía Local que preste dichos servicios, de forma real y efectiva.

Los trabajos en domingos y festivos se retribuirán complementariamente con 3 Euros/h por festivo en 2008 y 2009 (24 Euros jornada de 8 h); 3,25 Euros/h en 2010 ((26 Euros jornada de 8 h) y 3,50Euros/h en 2011(28 Euros jornada de 8 h)

Estas cantidades estarán exentas de actualización conforme a la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 66 de este Convenio.

Los mencionados servicios se deberán acreditar mediante la formalización del correspondiente parte mensual de variaciones.

Artículo 62. Trabajos Nocturnos

1. En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna, se designarán dos empleados como mínimo para su ejecución.

2. Aquellos empleados que, teniendo su jornada habitual en horario de mañana o tarde, se vean obligados, excepcionalmente y por necesidades del servicio a

realizar su jornada laboral en horario nocturno, de diez de la noche a seis de la mañana, percibirán 7,85 Euros por hora, como incremento de sus retribuciones.

3. Se continúa con la medida iniciada en 2005 de deducir del importe del factor penosidad X2 correspondiente al plus de nocturnidad, que se viene asignando a los puestos de trabajo de la Unidad de Policía Local y que figura en el Anexo III de este Convenio.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en domingos y festivos y nocturnos, exclusivamente, por parte del personal de la Unidad de Policía Local que preste dichos servicios, de forma real y efectiva.

Los trabajos nocturnos se retribuirán complementariamente con o 3,00 Euros/hora. por nocturno en 2008 y 2009; 3,25 Euros/h en 2010 y 3,50Euros/h en 2011.

Cuando el nocturno se realice con domingo y festivo se retribuirá con 3,5 Euros/hora, por nocturno festivo en 2008 y 2009; 3,75 Euros/h en 2010 y 4 Euros/h en 2011.

Las cantidades previstas en este apartado 3 estarán exentas de actualización conforme a la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 66 de este Convenio.

Los mencionados servicios se deberán acreditar mediante la formalización del correspondiente parte mensual de variaciones.

Artículo 63. Tareas De Conducción No Profesional.

Los empleados que, además de las funciones propias de su puesto, realicen tareas de conducción de un vehículo municipal que conlleve el transporte de personas o mercancías percibirán como complemento de productividad la parte proporcional de 79,96 Euros. Si la conducción se realiza con vehículos especiales (dumper – pluma B. Electricidad), el abono por vehículo, será la parte proporcional de 87,81 Euros.

Dicha cantidad, que vendrá asignada por vehículo, será distribuida individualmente entre los empleados que realicen las citadas tareas de conducción, en función de los servicios que se acrediten en el correspondiente parte de variaciones mensual, sin que, en ningún caso, ni individual ni conjuntamente, se pueda sobrepasar dicho importe por vehículo. Su retribución sólo se realizará cuando no se requiera estar en posesión del carnet de conducir para el puesto o plaza de acceso que se ocupe.

Artículo 64. Complemento De Incapacidad Temporal.

Se complementarán las retribuciones, desde el primer día de la baja por incapacidad y mientras subsista la obligación de cotizar (18 meses), hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que, por todos los conceptos, viniera percibiendo el empleado en activo, sin perjuicio de las ayudas de carácter complementario que pudiera prever el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Artículo 65. Indemnizaciones Por Razón De Servicio: Dietas Y Gastos De Desplazamiento.

1. Los empleados municipales tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por la legislación vigente.

2. Por criterio de igualdad entre todos los empleados municipales, en el Reglamento del Fondo de Acción Social se regulará el que todos los empleados municipales perciban las dietas o indemnizaciones en la misma cuantía que esa norma señala para los empleados municipales del grupo A, completando la diferencia cuando sea preciso. Se abonará la cantidad de 19,25 Euros diarios, como gasto no justificable por parte de la Corporación.

3. El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al empleado que tuviera que desplazarse, el total de las dietas y gastos no justificables que le correspondan.

4. El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 0,24 Euros Km. sin carburante.

Artículo 66. Cláusula De Revisión Salarial.

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Convenio, se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

No obstante, a fin de mantener el poder adquisitivo de los empleados municipales, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se garantizará el IPC. Real del año anterior.

No será de aplicación la actualización prevista en este artículo a los conceptos de los artículos 61.2 y 62.3 referidos al Colectivo de Policía Local.

Cláusulas Adicionales. Cláusula Adicional Primera: Excedencias

El régimen de excedencias del personal laboral se sujetará a lo que se establezca

en la normativa aplicable a los empleados públicos locales en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula Adicional Segunda: Régimen Disciplinario.

1. El régimen disciplinario del personal laboral será el contenido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en ese título del EBEP.

3. Además para la Policía Local, se estará a lo dispuesto en la Sección 4ª del Capítulo IV del Título 2º de la Ley 2/1986, de 13 de marzo, el real Decreto 884/1989, de 14 de julio y demás disposiciones que le sean aplicables

Cláusula Adicional Tercera: Retribuciones De Los Puestos Ambivalentes.

Los empleados que ocupen puestos de trabajo ambivalentes percibirán, como retribuciones básicas, las que les correspondan en función del grupo de clasificación a que pertenezcan y, como retribuciones complementarias, las siguientes:

Como complemento de destino, el asignado al puesto ambivalente que pasen a desempeñar, siempre que se encuentre incluido dentro del intervalo correspondiente en función de su grupo de clasificación: Intervalo de niveles Art. 71 RD. 364/95

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Subgrupo A1	20	30
Subgrupo A2	16	26
Subgrupo C1	11	22
Subgrupo C2	9	18
Grupo E	7	14

Como complemento específico, el correspondiente al puesto de trabajo ambivalente que pasen a desempeñar.

Respecto al complemento de productividad, sólo percibirán cantidades mensuales, en función de su grupo de pertenencia, los empleados que pertenezcan al grupo superior, con arreglo a la siguiente escala:

SITUACIÓN	IMPORTE MENSUAL
Subg A2 en puesto A2/C1	55,54 + % Incremento LPGE

Subg C1 en puesto C1/C2	37,03 + % Incremento LPGE
Subg C1en puesto C2/E	18,52 + % Incremento LPGE

Cláusula Adicional Cuarta: Elaboración Del Protocolo De Actuación Contra La Violencia Doméstica Y El Acoso Sexual.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a elaborar un protocolo de actuación contra la violencia doméstica, en sus dos dimensiones más significativas: los malos tratos y el acoso sexual.

En la elaboración de dicho protocolo se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

En materia de malos tratos:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones pertinentes (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)

3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo vacacional.

5. Ayudas económicas para situaciones de emergencia disponibles a través de un fondo monetario.

6. Concesión de préstamos con facilidades de pago.

En materia de acoso sexual en el trabajo:

1. Regulación del acoso sexual como falta muy grave.

2. Definición clara y amplia de las distintas modalidades de acoso sexual (chantaje sexual, piropos indeseados, etc.)

3. Anexión al Convenio el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 sobre protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

4. Establecimiento de la obligación de la dirección de empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo.

5. Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, con participación activa de la representación de los empleados y empleadas (ágil, que garantice confidencialidad y la inmunidad de los testigos).

6. Considerar como accidente laboral el tiempo que la víctima permanezca en tratamiento psicológico.

Cláusula Adicional Quinta: Normas Sobre Jornada Y Horario Del Personal De Espacios Escénicos

1. El Calendario laboral, la jornada y el horario de trabajo del personal de espacios escénicos se adecuará a la programación que establezca el Área de Cultura,

Educación y Fiestas Mayores, desarrollándose en desplazamiento horario, conforme a las siguientes normas:

a) La jornada laboral semanal y anual será la que se establezca en el presente Convenio.

b) El calendario laboral se fijará y se anunciará, preferentemente, los días 25 de cada mes, para todo el mes siguiente, ajustándose a la programación que se establezca en cada momento.

c) El horario de trabajo se adecuará a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- La jornada máxima diaria será de 12 horas laborables, que podrá ser fraccionada en dos períodos, nunca inferiores a 4 horas laborables.

- La jornada mínima diaria será de 5 horas laborables.

- La diferencia horaria entre la jornada diaria y la siguiente será de 12 horas, como mínimo.

- El descanso semanal será de 36 horas continuadas, procurando que coincida, al menos, con dos fines de semana al mes.

d) Los trabajos en domingos y festivos, así como en horario nocturno, se retribuirán en la forma que se establezca en el presente Convenio.

2. En todo lo no previsto en esta cláusula adicional, serán de aplicación las normas que se establezcan, con carácter general, en el presente Convenio y en las disposiciones que sean aplicables.

Cláusula Adicional Sexta: Reglamento Del Servicio De Extinción De Incendios Y Salvamento

1. En el último trimestre del año 2009, se iniciará el proceso de confección y, en su caso, de aprobación, del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.

2. Sin perjuicio de que en dicho Reglamento se establezca las disposiciones que se consideren adecuadas, se estudiará en su elaboración la conveniencia de crear las unidades de buceo, de montaña y canina, así como las que se estimen idóneas para el mejor funcionamiento del servicio.

3. Simultáneamente, se acometerá el análisis y la planificación de la plantilla de personal del referido servicio y de aquellos que de él dependan.

Cláusula Adicional Séptima: Puestos De Trabajo De Segunda Actividad

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30, apartado 3 del presente Convenio, en cuanto al fomento de la segunda actividad, se procurará que la vigilancia de aquellos edificios e instalaciones de titularidad municipal, que la precisen durante todo el día, sea realizada por empleados a los que se les declare en situación de segunda actividad, conforme al procedimiento que se establezca reglamentariamente.

Cláusula Adicional Octava: Acuerdos Complementarios Del Proceso De De Análisis, Diagnóstico Y Descripción De Puestos De Trabajo

La Corporación en el plazo de 6 meses desde la firma del presente Convenio se compromete a que sean estudiadas la definición de las condiciones y circunstancias que motiven la aplicación del complemento específico y de otros conceptos, así como la delimitación y el diagnóstico de los supuestos en que concurran las condiciones de nocturnidad, turnicidad, toxicidad, jornada partida o prolongada, servicio en días festivos y otros semejantes, a los que se refieren el artículo 57 y el Anexo III del presente Convenio, previos los informes y análisis técnicos precisos, pudiéndose formular las propuestas que se consideren más idóneas.

Cláusula Adicional Novena: Factor Corrector De La Jornada Ordinaria Anual.

En aquellos supuestos excepcionales en los que, respetando plenamente el horario de trabajo del correspondiente servicio al que se refiere el artículo 8, apartado

1, y disfrutando del período de vacaciones y los asuntos particulares previstos en los artículos 14 y 15, sin que se hayan producido bajas por razones médicas ni

reducciones de jornada, no se cumpla la jornada ordinaria anual que se establece en el artículo 7, apartado 1, se aplicará un factor corrector de la jornada ordinaria anual por un índice equivalente a diez horas, como máximo, o el equivalente en días, de modo que se considere cumplida la jornada ordinaria anual.

Cláusula Adicional Décima: Incompatibilidad De Acuerdos Fuera De La Mesa De Negociación.

Cualquier mejora de prestación económica, o de otra índole, que se consiga por algún colectivo de empleados de este Ayuntamiento u Organismo Autónomo incluido en el ámbito de aplicación del art. 2, al margen de la Mesa General de Negociación o de Seguimiento del Convenio, será automáticamente de aplicación, en igual cuantía, al resto de empleados que figuran en el ámbito de aplicación del mismo. En su defecto quedará instantáneamente denunciado el presente Convenio.

Cláusula Adicional Undécima: Promoción Consorcio De Bomberos

El Ayuntamiento promoverá convenio para la creación de consorcio, ente u organismo, con Diputación, Junta de Andalucía y, u otros Ayuntamientos para la prestación conjunta de servicios de extinción de incendios y buscará la fórmula de financiación y las condiciones en que se realizará la prestación de estos servicios por el personal de bomberos de esta Corporación y el estudio de una mejora retributiva cuando la realización de los servicios sea fuera del término municipal de Almería, siendo esta de 100 Euros mensuales con cargo a dicho consorcio, ente u otro organismo que se cree al respecto.

Cláusula Adicional Duodécima: Guardería De Empresa.

El Ayuntamiento promoverá el estudio de establecimiento de Guardería de Empresa para hijos del personal de este Ayuntamiento, así como de la fórmula de financiación y demás condiciones en que pudiera prestarse el servicio.

Cláusula Adicional Décimo Tercera: Estudio Previo Premio Antigüedad.

Se realizará un estudio de la plantilla de personal de este Ayuntamiento con objeto de determinar la posibilidad de aplicación y la viabilidad económica de premiar con una distinción y una paga, la antigüedad de los empleados públicos que cumplan o tengan cumplidos 25 años de servicio en este Ayuntamiento.

Cláusula Adicional Décimo Cuarta: Divulgación Del Convenio.

El presente Convenio Colectivo se publicará en los diarios oficiales, en la forma legalmente establecida, así como en la web y en la intranet municipal, facilitándose a los empleados incluidos en su ámbito de aplicación un ejemplar del mismo.

Anexo I. Permisos Retribuidos.

1. Los empleados tendrán derecho, con exclusión de cualquier otro por la misma causa, a permisos retribuidos en las circunstancias y por el tiempo que en el cuadro siguiente se determina.

Concepto		Días	Tipo	Desp.	Nota	Justificante
Matrimonio	Propio	25	NAT	No	(1)	**Libro de familia**
	Hijos	1	LAB	Sí	(2)	
	Hermanos	1	LAB	Sí	(2)	
Fallecimiento o enfermedad grave	Cónyuge	4	LAB	Sí	(3)	**Libro de familia y** - **Certificado de** - **defunción o ,** - **Informe médico o** - **Parte de** - **hospitalización**
	Hijos	4	LAB	Sí		
	Padres	4	LAB	Sí		
	Suegros	3	LAB	Sí		
	Yernos	3	LAB	Sí		
	Nueras	3	LAB	Sí		
	Hermanos	4	LAB	Sí		
	Cuñados	2	LAB	Sí		
	Abuelos	3	LAB	Sí		
	Abuelos polit.	2	LAB	Sí		
	Nietos	3	LAB	Sí		
Fallecimiento	Sobrino	1	NAT	Sí		**Libro de familia y Certificado de defunción**
	Tio	1	NAT	Sí		
	Biznieto	1	NAT	Sí		
	Bisabuelo	1	NAT	Sí		
Nacimiento adopción y acogimiento preadoptivo de hijo		15	NAT	NO		**Libro de familia**
Exámenes		1	NAT	Sí	(4)	**Justificante Centro**
Preparación de exámenes		3	LAB	NO	(5)	**Justificante examen**
Traslado de Domicilio habitual		3	LAB	NO	(6)	**.Certificado empadronamiento o, .Factura mudanza o, .Contrato de alquiler**
Maternidad, adopción Y acogimiento preadoptivo		19	NAT	NO	(7)	**Libro de familia**
Interrupción embarazo		3	NAT	NO		**Informe médico**
Deber inexcusable Carácter público					(8)	**Justificación previa**

. Columna Tipo: Tipo de días correspondientes al permiso, NATURAL O LABORABLE.
. Columna Desp.: Ampliación de los días de permiso en caso de desplazamiento

(1) Extensivo a todos los supuestos de parejas de hecho acreditadas a través del

Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Indispensable tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.

(2) Extensible al voto religioso de confesiones legalmente reconocidas.

(3) 30 días laborables en caso de tener hijos menores en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, habiéndose producido el fallecimiento del cónyuge

(4) Días de duración de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales. Se dispondrá de preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio

(5) 3 días como máximo a lo largo del año para exámenes finales de estudios superiores y Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

(6) Los días de permiso podrán disfrutarse dentro del periodo de 7 días posteriores al traslado

(7) Adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años o mayores de 6 que sean discapacitados, minusválidos o con especiales dificultades de inserción

(8) Por el tiempo indispensable

2. En los casos en los que los sucesos que motivan los permisos se produjesen en otra provincia o a una distancia del lugar de trabajo superior a 500 Km., se tendría derecho alternativamente, a los siguientes días de permisos adicionales, no acumulables entre sí:

Tipo de permiso		**Diferente Provincia**	**Mas de 500 km**	**Tipo**
Matrimonio	Hijos Hermanos	+ 1	+1	LAB
Fallecimiento o enfermedad grave	Cónyuge	+ 2	+ 5	LAB

	Padres Hijos Suegros	+2	+5 NAT	LAB LAB
	Yernos Nueras Hermanos	Ver nota (9)		
	Cuñados Abuelos Abuelos polit. Nietos			
Fallecimiento	Sobrino Tio Biznieto Bisabuelo	+1	+1	NAT
Exámenes		Anterior y/o posterior		NAT

(9) Se amplía hasta un máximo de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. El permiso retribuido por maternidad contará, de acuerdo a los términos previstos en la legislación vigente, con las siguientes características y posibilidades:

a) Se disfrutará de forma ininterrumpida y distribuido a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

b) En el supuesto de parto múltiple, podrá ampliarse en dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.

c) En caso de fallecimiento de la madre del recién nacido, podrá hacer uso el padre del permiso restante.

d) En el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, podrá optar al iniciar el permiso, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud y sin perjuicio del periodo obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto.

4. En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

a) Los días por enfermedad grave.

b) Los días por asuntos particulares

c) Las vacaciones anuales reglamentarias.

5. Previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado es el único familiar que puede atender a su familiar, se podrá conceder licencia retribuida especial.

6. Si en el caso de permiso por enfermedad grave, se produjese el fallecimiento y se hubiesen agotado los días de permiso correspondiente, se dispondría de 7 días adicionales.

Anexo II. Vestuario Y Equipamiento.

1. El Ayuntamiento facilitara al personal que se relaciona, vestuario adecuado al trabajo a desarrollar, de acuerdo con el cuadro de vestuarios tipo, debiendo utilizarse obligatoriamente de forma completa durante la jornada de trabajo y no pudiendo hacerse uso del mismo, fuera de dicha jornada de trabajo. Todo el vestuario cumplirá la norma CE con relación a la calidad y seguridad.

2. El vestuario de verano se entregará en el mes de marzo y el de invierno en el mes de septiembre de cada año, para lo cual los responsables de las diferentes Unidades o Servicios deberán realizar las correspondientes peticiones con anterioridad al 15 de enero y 15 de mayo respectivamente.

3. Aquellos elementos del vestuario que por causas del trabajo quedasen inutilizados, serán sustituidos por unos nuevos sin esperar a su fecha de renovación.

4. Todo el personal al que se dote de vestuario, deberá llevar adherido en el mismo un rótulo con su identificación personal y unidad a la que pertenece.

VESTURARIOS TIPO

Tipo	Invierno		Verano		Periodicidad
POLICÍA	. Gorra	1	. Gorra	1	Cada 2 años
	.Guerrera o cazadora	1	. Camiseta manga corta	2	(anorak cada
	.Camiseta manga	2	. Pantalón o falda	1	3 años)
	larga	1	. Zapatos	1	
	.Corbata	1			
	. Cinturón	1			
	. Pantalón o falda	1			
	. Zapatos o botas	1			
	. Jersey				
	. Anorak				
PRESENCIAL	. Chaqueta	1	. Chaqueta	1	Cada 2 años
	. Chaleco	1	. Camisa manga corta	2	(anorak cada
	. Camisa manga larga	2	. Corbata	.	cuatro años).
	. Corbata	1	. Pantalón o falda	1	
	. Pantalón o falda	1	. Zapatos negros	1	
	. Zapatos negros	1			
	. Anorak				

FAENA	**. Chaquetilla**	**2**	**. Camisa o polo manga**	**2**	**Cada 2 años**
	, Camisa o polo	**2**	**corta**	**2**	**(anorak cada**
	manga larga	**2**	**. Pantalón**	**1**	**cuatro años)**
	. Pantalón	**1**	**. Zapatos**		
	. Zapatos	**1**			
	. Jersey de lana	**1**			
	. Anorak				
LIMPIEZA	**. Balas lisas verde-**	**2**	**. Batas lisas verde-**	**2**	**Cada 2 años**
	claro	**2**	**claro**	**2**	
	. Pantalones	**2**	**. Pantalones**	**2**	
	. Blusones	**1**	**. Blusones**	**1**	
	. Bota loneta suela	**1**	**. Bota loneta suela**		
	goma		**goma**		
	. Rebeca				
SANITARIO	**. Batas blancas/**	**2**	**. Batas blancas/ pijamas**	**2**	**Cada 2 años**
	pijamas	**1**	**. Zuecos**	**1**	
	. Zuecos				
DEPORTIVO	**. Chándal**	**1**	**. Sudadera**	**1**	**Cada 2 años**
	. Zapatillas	**1**	**. Camiseta**	**2**	
	deportivas		**. Pantalón corto**	**2**	
			. Zapatillas deportivas	**1**	

VESTUARIO SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Personal	**Vestuario tipo**	**Particularidades**
Policía Local	Policía	. Características según normativa de la Junta de Andalucía . Botas en lugar de zapatos en invierno para la Policía de barrio, patrulleros y botas altas para motoristas. . Al personal destinado a la vigilancia de Playas se le sustituirá la uniformidad de verano por la especial de playas, compuesta de : . Bermudas azules . Camisa celeste (2) . Zapatillas de lona azul . Gorra de béisbol Azul . Uniforme de gala cada cinco años, para el personal que se determine, compuesto de: Guerrera, camisa blanca y corbata negra.
Banda de música	Presencial	. Sin chaqueta de verano y sin anorak. . Uniforme de gala cada cuatro años compuesto de : Traje smoking negro con fajín, camisa smoking, pajarita negra y zapatos de charol.
Ordenanzas	Presencial	. Sin anorak.
Notificadores	Presencial	. Chaquetón de abrigo en lugar de anorak.
Porteros Colegios	Presencial	. Sin anorak . Buzo de trabajo y botas de agua cada cuatro años.
Porteros Teatros	Presencial	. Vestuario de color azul, sin anorak
Vigilantes	Presencial	.
Bomberos	Faena y Deportivo	. Pantalón de faena en material ignífugo. . Sin chaquetilla. . Parka con forro de lana en lugar de anorak

Conductores Parque Móvil	Faena	. Buzo de trabajo cada dos años . . Botines en lugar de zapatos en invierno.
Mecánicos/Herreros	Faena	. Buzo de trabajo cada 2 años. . Botas en lugar de zapatos de invierno .
Brigadas	Faena	. Botas de agua cada 3 años en Parques y Jardines. . Chaquetilla y pantalón blancos para Pintores y Brigada de señalización . Traje impermeable según necesidad.
Sepultureros Cementerios	Faena	. Sin Jersey
Espacios escénicos	Faena	. Vestuario de color negro si anorak. . Chaleco de faena en lugar de chaquetilla. . Zapato de lona.
Médicos/ATS	Sanitario	
Cocinero/ Auxiliar Cocina	Sanitario	
Educadores Medio Abierto	Deportivo	
Limpiadoras	Limpieza	. Botas de agua cada 2 años donde se precise.
Vigilancia Limpieza		. Zapatos de invierno y verán o cada 2 años . Anorak cada 4 horas
Montajes	Faena	

EQUIPAMIENTO ADICIONAL

Unidad	**Equipo**	**Renov.**	**Características**
Policía Local	Casco motorista	4 años	
	Chaleco reflectante	3 años	Color amarillo Fluorescente
	Cinturón de lona	2 años	Con porta grilletes.
	Funda pístola de cuero	4 años	
	Porta cargador de cuero	4 años	
	Baguilla de cuero	4 años	
	Silbato	1 año	
	Guantes	3 años	
	Juego manguitos y perneras	4 años	Reflectantes
	Cartera porta – Carné	4 años	
	Emblema de cuerpo (PVC)	2 años	
	Emblema de cuerpo (metálico)	10 años	
	Munición de dotación	1 año	
	Munición práctica de tiro	1 año	
	Defensa	4 años	
	Grílletes		Renovación según necesidad
	Pistola		Renovación según necesidad

Bomberos	Casco Integral reglamentario	8 años	
	Mascarilla de respiración	8 años	Compatible con casco
	Portamascarillas	Reposición	
	Cubrenuca	8 años	Compatible con casco
	Verdugo de dos capas	8 años	
	Chaquetón de intervención y cubrepantalón	8 años	Según norma EN 489
	Botas de piel hidrofugada	Reposición	Media caña
	Guantes intervención	3 años	De Nómex- Gore- Tex
	Cinturón de seguridad	5 años	Convertible en arnés
	Mosquetón de pera	5 años	
	Mosquetón asimétrico	5 años	
	Bloqueador mltifunción y mosquetón HMS	Reposición	
	Bolsa porta- Cuerda	Reposición	
	Cinturón con cierre de seguridad	Reposición	
	Traje impremeable	Reposición	Pantalón con calidad flexothane
	Botas de agua caña alta	Reposición	
	Botas de salvamento	Reposición	
	Ropa de cama	4 años	Colcha, 2 mantas, 2 sabanas y funda Colchón.
	Utensilios de cocina	1 año	3 sartenes gran des y 3 pequeñas 3 cazos y 3 cazuelas medianas. 3 paelleras para 10 personas 3 escurrideras de plástico. 3 azafates medianos y 3 pequeños 3 cucharas de palo y tres cucharones. 3 moteros.
Notificaciones Brigada electric.	Casco motorista		Renovación según necesidad.
	Chaleco reflectante	4 años	Color amarillo fluorescente.

5. El vestuario anterior se adaptará, en todo caso, a los siguientes criterios:

· Mínima composición del vestuario 50% algodón

· Todos los empleados que realicen actividades en la calle, dispondrán de chalecos fluorescentes

· Todo el vestuario habrá de estar homologado, según las normas técnicas y conforme a las características específicas referidas desde cada Área y las recomendaciones del Servicio de Prevención.

5.1.- Vestuario Policía Local:

- Ha de cumplirse la normativa de la Junta de Andalucía

- Todos los zapatos han de disponer de suela de goma

- El interior y el exterior de los zapatos ha de ser de piel

- Uniformidad playa:

- Bermudas blancas o azules

- Polo blanco manga corta de algodón 100 por 100

- Gorra blanca de algodón

- Zapatillas blancas de algodón

5.2.- Presencial:

- Zapatos con suela de goma

- Camisas blancas

5.3.- Faena:

- Zapatos de invierno o botas

- Los polos de manga larga o corta han de ser de algodón 100 por 100

- Se facilitará gorra de visera para la protección solar

5.4.- Notificadores:

- Se facilitará un Anorak si conducen motocicletas, en sustitución del chaquetón de abrigo

5.5.- Deportivo:

- Unificado para todos los empleados

5.6.- Vestuario Bomberos

- Pantalón Ignífugo o pantalón y cubre pantalón, según se disponga

5.7.- Vestuario Cocineros-Auxiliar Cocina:

- Tipo de vestuario de cocineros

- Gorro de cocina

- Pijama blanco sin enganches

- Zapatos con suela de goma que recojan el talón

6. El Comité de Seguridad y Salud, previos los pertinentes informes de los respectivos jefes de servicio, de la Unidad de Contratación y Compras y del Servicio de Prevención, así como de los técnicos competentes, llevará a cabo un estudio sobre los supuestos y periodos en que proceda la reposición del vestuario y de los equipos anteriormente descritos, así como la posibilidad de modificarlo, reduciendo o incrementando, el vestuario y el equipamiento señalado.

Anexo III

Tablas Salariales Para El Año 2.008

SUELDO		COMPLEMENTO ESPECÍFICO			
Grupo/Sub A 1	1135,11	Dedicación	D	Grupo/Sub A1	493,34
Grupo/Sub A 2	963,37			Grupo/Sub A2	415,90
Grupo/Sub C1	718,14			Grupo/Sub C1	316,66
Grupo7Sub C2	587,20			Grupo/Sub C2	309,85
Grupo E	536,09			Grupo E	307,18
				Grupo/sub A1	277,71
				Grupo/Sub A2	203,66
				Grupo/SubC1	148,12
				Grupo/Sub C2	111,09
				Grupo E	92,57
				Suboficial bomberos	19,38
				Sargento Bomberos	109,86
				Bomberos y Cabos de Bomberos	111,09
				Policía, Oficial y Subinspector de Policía Local	0,00 Integr. Ley 13/2001
		Responsabilidad	R	Nivel 30	223,57
		Especial dificultad técnica	DT	Nivel 29	213,98
				Nivel 28	205,19

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

TRIENIOS				Nivel 27	196,55
				Nivel 26	189,79
Grupo/Sub A1	43,63			Nivel 25	182,06
Grupo/Sub A2	34,92				
Grupo/Sub C1	26,22			Nivel 24	174,37
Grupo/Sub C2	17,52				
Grupo E	13,15			Nivel 23	166,66
				Nivel 22	158,95
				Nivel 21	151,25
				Nivel 20	143,54
				Nivel 19	135,84
				Nivel 18	128,12
				Nivel 17	120,40
				Nivel 16	112,71
				Nivel 15	105,00
Nivel 30	996,73			Nivel 14	97,29
Nivel 29	894,03	Incompatibilidad	I	Grupo/Sub A1	324,69
Nivel 28	856,45			Grupo/Sub A2	275,00
Nivel 27	818,84			Grupo/Sub C1	204,01
Nivel 26	718,37			Grupo/Sub C2	204,01
Nivel 25	637,36			Grupo E	204,01
Nivel 24	599,76			X2Q	138,44
Nivel 23	562,18			X3	184,89
Nivel 22	524,56			X4	407,53
Nivel 21	487,01			X4c	338,65
Nivel 20	452,40			X4p	304,23
Nivel 19	429,30			X5	511,74
Nivel 18	406,18			X5b	426,43
Nivel 17l	383,07			X5c	460,79
Nivel 16	360,02				
Nivel 15	336,89			X5s	529,74
Nivel 14	313,81				
Nivel 9	209,85	Peligrosidad	PL		118,84

Criterios Valoración Factor Penosidad

X1. Retribuirá el esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto X2. Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X1, condiciones más agravantes que dicho factor, la exposición a pantallas de ordenador y el trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo. Incluye plus de nocturnidad por importe de 38,17.- euros al mes.

Asimismo el trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos 1 domingo de cada 3, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

X2Q. Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el quebranto de moneda por importe de 19,60.- euros/mes.

X3. Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el valor por exposición a mayor toxicidad, la asistencia y limpieza de salas de autopsias, el mantenimiento polivalente simple de edificios e instalaciones y custodia de los mismos (Colegios), así como la jornada habitual partida.

X4- X4c - X4p Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Policía Local, por importe total de 268.- euros/mes, así como la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 56,87 euros.

X5 Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios, por importe total de 268.- euros/mes así como la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 56,87 euros.

X5c - X5b - X5s Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios, por importe total de 268.- euros/ mes; la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 56,87 euros, así como, complementar la nocturnidad habitual permanente en 18 • mes.

Complemento De Productividad

General	Guardias vigilancia y custodia C. Consistorial	97,74
Policía Local	Mayor responsabilidad Cabos y sustitución Jefes de Sala	77,79
Extinción de Incendios	Mayor responsabilidad Cabos y sustitución Jefes de Sala	77,79
	Complemento dieta jornada 24 horas	78,46

Horas Extraordinarias/Servicios Especiales

En días laborables: 14,00 euros.

En días festivos y nocturnos: 19.00 euros.

Mesa General De Negociación

Acta Nº 1/08. Sesión Celebrada El Día 12 De Junio De 2008.

En el despacho de la Delegación del Área de Personal y Régimen Interior, siendo las 9,30 horas del día doce de junio de dos mil ocho, se reúne la Mesa General de Negociación, debidamente convocada al efecto, en segunda convocatoria, con arreglo al siguiente orden del día:

1º.- Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la sesión celebrada el día 10 de marzo de 2008.

2º.- Dar cuenta de las alegaciones presentadas por la Junta de Andalucía y por la Subdelegación del Gobierno al acuerdo adoptado por el Pleno, el día 22 de abril de

2008, por el que se aprueba el Acuerdo de Funcionarios y el Convenio Colectivo del Personal Laboral, así como de las posibles propuestas de modificación de algunos de los artículos referenciados en dichas alegaciones.

3º.- Propuesta de la Sra. Concejal-Delegada del Área de Personal y Régimen Interior en relación al Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad, Ingreso y Promoción Interna del personal al servicio de este Ayuntamiento.

Asistentes

Por la Corporación:

Grupo Político PP: Doña María Muñiz García, Concejal-

Delegada del Área de Personal y Régimen Interior, quien

actúa asimismo como Presidenta.

Por la Parte Social:

Sección Sindical CSI-CSIF:

- Don Juan Fernández Cabezas

- Don Victoriano García Vázquez

Sección Sindical UEMA:

- Don Gabriel Fernández Martín

- Don Juan Antonio Vílchez Alonso

Sección Sindical CCOO:

- Don Juan José Martínez Crisol

- Doña Adoración Linares Sáez

Sección Sindical UGT:

- Doña Rosa María Cobos Tejero

C) Secretaria: Doña Mónica Torrijos Romera, Técnico de Administración General del Área de Personal y Régimen Interior.

Se hallan asimismo presentes Doña María del Carmen Felices González, Jefa de Servicio del Área de Personal y Régimen Interior, así como, Doña Silvia Tizón Torremocha (UEMA), Don Antonio Guardiola Andújar (CSICSIF), Don Ángel Ramírez Ferre (CSI-CSIF), Don Manuel Camacho Hernández (UGT), Don Juan José Morales Sánchez (UGT), como asesores de sus secciones sindicales.

Desarrollo De La Sesión

Abierta la sesión por la Sra. Presidenta, se procede a tratar los asuntos incluidos en el orden del día:

1º.- Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la sesión celebrada el día 10 de marzo de 2008. Se hace entrega a cada una de las Secciones Sindicales de una copia del acta de la sesión anterior, la cual tras ser leída, es aprobada por unanimidad.

2º.- Dar cuenta de las alegaciones presentadas por la Junta de Andalucía y por la Subdelegación del Gobierno al acuerdo adoptado por el Pleno, el día 22 de abril de 2008, por el que aprueba el Acuerdo de Funcionarios y el Convenio Colectivo del Personal Laboral, así como de las posibles propuestas de modificación de algunos de los artículos referenciados en dichas alegaciones.

Se da cuenta a los miembros de la mesa de las alegaciones formuladas al Acuerdo-Convenio, por las Administraciones Públicas competentes, haciendo entrega a las Secciones Sindicales de copia de las propuestas de modificación realizadas por los técnicos del Área.

Tras la exposición se acuerda por unanimidad proponer al Pleno de la Corporación la modificación del art. 23 del Convenio Colectivo en los términos propuestos por la Junta de Andalucía en su escrito de alegaciones, manteniendo el resto del articulado del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo del Personal Laboral en los términos aprobados por el acuerdo Plenario de fecha 22 de abril de

2008.

El texto definitivo del art. 23 del Convenio Colectivo del Personal Laboral que deberá ser aprobado por el Pleno Municipal será literalmente el siguiente:

Articulo 23. Jubilación.

1. La jubilación de los empleados podrá ser:

a) Voluntaria, a partir de los 60 años, a solicitud del empleado, de conformidad con lo establecido en el apartado

2 del presente artículo.

b) Forzosa, al cumplir la edad ordinaria de jubilación establecida en 65 años, conforme a lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el empleado reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Hasta tanto se dicte por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el empleado la edad ordinaria de jubilación establecida en los sesenta y cinco años, siempre que en el ámbito laboral, y conforme a lo establecido en la Ley 14/2005, de

1 de julio, el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la prensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En todo caso, para el ámbito laboral esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política municipal de empleo, procediendo, aún en el supuesto de que el empleado se oponga a ella, cuando el Ayuntamiento acredite planes de mejora de la estabilidad en el empleo, procesos de transformación de contratos temporales en indefinidos, medidas de sostenimiento del empleo o de contratación de nuevos trabajadores, o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo y que se determinen en el Convenio o actos de

aplicación del mismo.

No obstante lo anterior y en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de la EBEP y del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo del mismo, los empleados que, cumpliendo los requisitos señalados en el párrafo anterior, soliciten la prolongación de la permanencia en servicio activo, permanecerán en el mismo como máximo hasta los setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los Empleados de Policía Local y Bomberos y cuantos otros tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el empleado reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable y en los términos que se establezcan conforme a la Disposición adicional séptima.

Aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos de la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre de Medidas en materia de Seguridad Social.

5. Los empleados que hubiesen cotizado a cualquier mutualidad de la Seguridad Social, con anterioridad al 1 de enero de 1967, podrán causar derecho a pensión de jubilación, a partir de los 60 años de edad de acuerdo con lo previsto en el Régimen General para tal supuesto.

6. Los que accedan a la jubilación voluntaria percibirán

un premio en metálico consistente en un porcentaje del costo total que habría de soportar el Ayuntamiento de Almería desde la fecha en que el empleado accede a la jubilación voluntaria hasta aquéllas en que cumpliera la edad de jubilación forzosa, incrementando cada año con el porcentaje del IPC correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:

50% con una antelación de un año.

45% con una antelación de dos años.

40% con una antelación de tres años.

35% con una antelación de cuatro años.

30% con una antelación de cinco años.

Dicho premio no podrá rebasar, en ningún caso, la cantidad de 56.482,79•

El importe resultante del premio se dividirá proporcionalmente en tantas mensualidades como aquéllas que le resten al empleado desde la fecha en que accede a la jubilación voluntaria hasta que cumpliera la edad de jubilación forzosa, habiéndose efectivo en mensualidades consecutivas hasta el cumplimiento de dicha edad de jubilación forzosa.

En caso de fallecimiento del empleado, acaecido con anterioridad a la fecha en que ha de cumplir la edad de jubilación forzosa, el importe restante del premio corresponderá a sus herederos, conforme a las normas que rigen la sucesión mortis causa.

7. Se establece una ayuda de 1.200•, que será percibida por una sola vez, cuando el empleado se jubile forzosamente a la edad de 65 años, o acceda a la situación de incapacidad absoluta o gran invalidez.

8. El empleado que se jubile forzosamente por edad y como máximo a los 65 años tendrá derecho, a un periodo de vacaciones de un mes, en el año natural en que se produzca su jubilación, o en su caso, al número de días que le correspondiera en función al mes en que se acceda a esa condición.

9. El empleado que prolongue su situación de servicio activo será destinado a un puesto base, pasando a percibir las retribuciones que le correspondan por el desempeño de este último.”

3°.- Propuesta de la Sra. Concejal-Delegada del Área de Personal y Régimen Interior en relación al Reglamento de Provisión de Puestos de trabajo y Movilidad, Ingreso y Promoción Interna del personal al servicio este Ayuntamiento.

La Sra. Presidenta propone a los miembros de la Mesa General de Negociación la derogación del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad, Ingreso y Promoción Interna del personal al servicio de este Ayuntamiento, por considerar que con la aprobación del Estatuto de la Función Pública, nuestro reglamento se ha quedado obsoleto, es contrario en la mayoría de sus términos a la normativa actual, restringe muchos de los beneficios conseguidos con las nuevas disposiciones y perjudica a los trabajadores en varios de los procesos que desarrolla.

La Sección Sindical CCOO también entiende que se haya quedado obsoleto, ya que explican que desde que se aprobó, al mismo tiempo que en la Diputación Provincial, no ha sufrido ninguna modificación, al contrario que en la Diputación que son muchas las modificaciones que ha tenido, abogan porque se modifique sin llegar a derogarlo, ya que no sería beneficioso para el personal quedarse sin él.

La Sección Sindical de UGT expone en los mismos términos, que aunque no existiría un vacío legal con la derogación del reglamento pues existen muchas leyes, si que quedarían muchos temas por desarrollar que todavía el estatuto no

desarrolla. Creen que lo que se debería hacer sería adecuar el reglamento a las huevas normativas.

La Sección Sindical CSI-CSIF apoya la postura de derogación del reglamento, toda vez que el Estatuto cambia toda la normativa y es en muchos de sus puntos más beneficioso para los trabajadores, indicando que el modificar ahora el reglamento implicaría que cuando se aprueben los reglamentos que desarrollen el Estatuto habría que modificarlo otra vez.

El Estatuto permite desarrollar todas las bases con mayor flexibilidad, estando abiertos a negociar otro nuevo reglamento cuando se haya desarrollado el Estatuto.

La Sección Sindical UEMA, por su parte, apoya también la postura de la Sra. Presidenta, ya que inciden que desde el principio este reglamento no ha sido tan bueno como ellos pensaban y con el tiempo no ha favorecido a nadie. Entienden que es mejor esperar al desarrollo del Estatuto. Consideran que en vez de empezar a debatir un nuevo reglamento es mejor aplicar la ley en todo aquello que nos favorezca.

Tras la exposición dada por cada una de las Secciones Sindicales la Sra. Presidente de la Mesa de Negociación propone a los miembros votar a favor o en contra de la derogación del Reglamento.

Siendo admitida por cada una de las Secciones Sindicales su representatividad sindical se procede a la votación obteniéndose el siguiente resultado Por parte de la Corporación:

- PP: A favor.

Por la parte social:

- Sección Sindical UEMA: A favor.

- Sección Sindical CSI-CSIF: A favor

- Sección Sindical CCOO: En contra

- Sección Sindical UGT: En contra.

Tras la votación queda aprobada la propuesta de derogación del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad, Ingreso y Promoción Interna del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almería. ‘ Y no siendo otro el objeto de la sesión, se da por terminada ésta a las 10,20 horas, extendiéndose por la Sra. Secretaria la presente acta, visada por la Sra. Presidenta, de lo que certifica.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía