CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARMILLA.

Titulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito De Aplicación

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

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

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

El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

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

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

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

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Armilla y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2.010, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

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

Artículo 3. Denuncia Y Prorroga

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

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

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubiesen llagado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

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

Artículo 4. Normas Supletorias.

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

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

Artículo 5. Compensación Y Absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a 31 de diciembre de 2009 cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

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

Artículo 6. Comisión De Interpretación Y Vigilancia (C.I.V.)

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

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

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

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

3. - La Corporación o la representación del personal presentes en la comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un asesor o asesora cada uno de ellos.

4. Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Facultad de mediación, conforme al presente Convenio.

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

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

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

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

de planes de empleo.

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

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

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

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

l) La negociación de cualquier modificación de la RPT.

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

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

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

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

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

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

orden del día, solicitándose a la presidencia con una antelación de tres días.

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

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

Artículo 7. Organización Del Trabajo.

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

Artículo 8. Grupos Y Categorías.

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

1) Técnicas y Técnicos Superiores:

Definición:

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

2) Técnicas y Técnicos Medios:

Definición:

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

3) Administrativos/as, encargados y encargadas de obras, almacén y servicios territoriales, archivero/a, responsables de programación de la radio municipal, coordinadores de actividades culturales y deportivas, Técnicos/ as de iluminación

y de maquinaria escénica, coordinador/a de actividades juveniles, animador de actividades de mayores.

Definición:

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

4) Auxiliares y Oficialías:

Definición:

Forman este grupo y se integra en él aquel personal que, estando en posesión de la correspondiente titulación de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Formación Laboral equivalente, o categoría profesional reconocida por el convenio colectivo o contrato laboral, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este Grupo Profesional.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales: Auxilares Administrativos/as, oficiales, locutores/as de radio municipal, secretarias/os de Alcaldía y de Urbanismo, monitores/as de actividades culturales, deportivas y juveniles, informador o informadora juvenil, conductores de camión, coordinador o coordinadora de notificadores, socorristas, animador juvenil, gobernanta de limpieza, responsable de cementerio y comercial de radio.

5) Personal operario.

Definición:

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

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

No obstante lo anterior, se reconoce expresamente a todo el personal la categoría profesional que con anterioridad a este convenio tengan reconocida, sin perjuicio

de su adscripción a uno de los grupos del Anexo I.

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

Título II. Clasificación Profesional

Artículo 9. Promoción Económica

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

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

3.

GRUPO	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
1	17	30
2	16	26
3	15	22
4	13	18
5	12	14

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

Artículo 10. Grado Personal

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

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

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

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

desempeñado.

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

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

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

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

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

Capítulo Primero. Disposiciones Generales.

Artículo 11. Plantilla

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

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

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

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

Artículo 12. Principios Generales De La Utilización De Los Recursos Humanos De La Plantilla Laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo del personal que curse algún título académico oficial para la asistencia a las clases y asignaturas correspondientes, previa autorización por su encargado o Jefe superior inmediato, si bien, el tiempo de trabajo perdido tendrá que ser recuperado por el trabajador."

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

El personal laboral del Ayuntamiento de Armilla tendrá derecho a asistir como mínimo a dos cursos de formación anual siempre y cuando el contenido de los mismos estén directamente relacionados con su categoría profesional, o con cualquier otro puesto existente en la R.P.T del Ayuntamiento de Armilla, en aras de facilitar su promoción laboral.

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

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

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

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

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

- Formar al personal municipal.

- Elevar el nivel profesional del personal.

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

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

- Adecuar los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales. Para el acceso a los cursos, se utilizará el criterio de preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

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

7. A aquellos trabajadores a los que sobrevenga algún tipo de discapacidad que les impida el desempeño normal del puesto de trabajo podrán ser reubicados mediante atribución temporal de funciones en otros puestos vacantes de la misma categoría profesional y funciones equivalentes.

Capitulo Segundo. Movilidad

Artículo 13. Provisión Definitiva De Puestos De Trabajo Vacantes.

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

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

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

4. El personal removido por supresión del puesto de trabajo que viniera ocupando

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

efectos de la fecha de la atribución temporal de funciones.

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

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

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

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

Artículo 15. Trabajos De Distintas Categorías

1. La Corporación municipal, a través del órgano competente, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables en todo caso, las retribuciones siempre serán respetadas y para destinar a cualquier trabajador o trabajadora a desempeño de un trabajo de inferior categoría, será preciso el informe de la CIV. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

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

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

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

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

Capítulo III. Promoción Interna

Artículo 16. Concursos De Promoción.

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

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

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

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

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

No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente una experiencia de

5 años en la categoría de origen en los concursos de promoción del Grupo 5 al Grupo 4 y del Grupo 4 al Grupo 3 y de 10 años en los concursos del Grupo 5 al Grupo 3 y la superación del correspondiente curso de capacitación.

Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de promoción dentro del mismo Grupo profesional no se requerirá la titulación propia de esa categoría de acceso, salvo cuando se trate del desempeño de tareas que sean objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de

determinados títulos académicos o profesionales.

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

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

Capítulo IV. Selección Y Contratación Del Personal Laboral.

Artículo 17. Principios Aplicables A La Selección De Personal.

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

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

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

Artículo 18. Normas Aplicables A La Selección De Personal Laboral Fijo.

1. Corresponde en todo caso a la Presidencia del Ayuntamiento de Armilla la formulación y aprobación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno. La propuesta de Oferta de Empleo Público, se informará, y, en su caso, se negociará previamente con la CIV para elevarla al Pleno para su aprobación.

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

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

4. el periodo de prueba para el personal laboral solo se podrá establecer por una

sola vez para una persona trabajadora y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

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

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

Artículo 19.Unificacion Del Régimen Jurídico Del Personal

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Ordenación Del Empleo.

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

Artículo 21. Contratación Temporal Interna.

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

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

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

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

5. Dentro de las citadas bolsas, las personas aspirantes se ordenarán siguiendo los siguientes criterios:

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

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

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

- Formación: 0,2 puntos por cada actividad formativa relacionada con el puesto de

trabajo objeto del contrato o nombramiento, con un máximo de 1 punto.

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

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

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

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

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

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

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

Título IV. Suspensión Y Extinción Del Contrato De Trabajo.

Capítulo Primero. Suspensión Del Contrato.

Artículo 22. Suspensión Con Reserva Del Puesto De Trabajo

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

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

b) Excedencia forzosa por elección para un cargo público en el ámbito local, autonómico, estatal o europeo, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la condición de miembro de Parlamento

Europeo, Cortes Generales, Asambleas o Parlamentos autonómicos, Presidencias de las Corporaciones locales y concejalías con dedicación plena o parcial.

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

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

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

La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas más 2 semanas de permiso en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se traten de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En todos los supuestos de suspensión a que se refiere el presente apartado, el Ayuntamiento de Armilla completará las prestaciones de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social hasta alcanzar el total de las retribuciones.

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

Los períodos de descanso a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial En los casos de disfrute a tiempo parcial se deberá comunicar el mismo al Area de Recursos

Humanos según el caso antes de la suspensión del contrato o siete días antes de la fecha de efectos de la solicitud. Se concretará mediante acuerdo de la CIV la forma de usar este descanso a tiempo parcial por el personal sujeto a turnos o con jornada partida.

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

f) Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad física, sensorial o psíquica, no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

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

h) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. En el caso de que haya sentencia firme, con condena de privación de libertad, se suspenderá el contrato hasta que se produzca el cumplimiento de la pena, en cuyo caso el trabajador o trabajadora se reincorporará a un puesto de trabajo de igual nivel y retribución al que viniera desempeñando, a excepción de que la condena esté relacionada con el puesto que ocupa.

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

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

k) Por interés particular, por un periodo mínimo de cuatro meses y no mayor a cinco años, sin retribución.

La persona trabajadora deberá contar para ello con más de un año de antigüedad en el Ayuntamiento de Armilla y no podrá solicitar esta suspensión una vez reincorporada al servicio activo hasta que transcurran cuatro años desde la

finalización de la anterior suspensión.

l) Excedencia por prestación de servicios en organismos autónomos o empresas públicas dependientes del Ayuntamiento, o sociedades participadas por el mismo.

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

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

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

Para las suspensiones de trabajo previstas en el apartado

1, letra a) se estará a lo pactado en cuanto a reserva de puesto de trabajo, turno y centro y cómputo de antigüedad. Igualmente, el personal en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá a ser convocado por el Ayuntamiento de Armilla, especialmente con ocasión de la reincorporación.

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

Artículo 23. Excedencia Forzosa

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

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el

indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período dos años.

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Excedencia Voluntaria

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

a) Por interés particular: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez

por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

b) Por agrupación familiar: El personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, de funcionario de carrera, interino, contratado con carácter indefinido o personal estatutario en cualquier administración pública, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de cuatro meses y no mayor de cinco años.

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

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

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

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

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

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

Capitulo Segundo. Extinción Del Contrato.

Artículo 25. Cese Voluntario Del Personal

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

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

b) Personal Técnico no titulado y Administrativo.

QUINCE DIAS.

c) Resto de personal. SIETE DIAS.

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

El personal laboral fijo que cese por cualquiera de las causas recogidas en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones, con independencia de la fecha de su cese.

Artículo 26. Jubilación

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

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

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

4. El personal que, al cumplir los 63 años, podrá sustituir su actual jornada de trabajo por otra consistente en guardias localizadas a petición del interesado y hasta que éste decida su jubilación en los términos que establezca la legislación vigente.

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

6. Independientemente de la fecha en la cual tenga lugar la jubilación de un

trabajador/a, éste/a tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones.

Artículo 27. Jubilación Voluntaria Incentivada

Según lo establecido en la legislación vigente, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 63 años de edad, previa solicitud, podrá percibir del Ayuntamiento de Armilla, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez y salvo pacto en contrario entre el Ayuntamiento de Armilla y el personal, una cantidad equivalente a una mensualidad de su nómina por mes que falte hasta cumplir la edad de jubilación obligatoria a los 65 años, con un tope máximo de 35.000euros.

El personal que desee jubilarse a los 64 años, percibirá, por una sola vez, y previa solicitud, la cantidad de 13.000 euros. El Ayuntamiento de Armilla se compromete a contratar a otr@ trabajador/a para que ocupe el puesto del personal que se jubile con 64 años, en los términos que establezca la legislación vigente.

Artículo 28. Extinción Del Contrato.

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

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

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

Artículo 29. Suspensión Del Contrato.

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

Artículo 30. Despido.

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

Titulo V. Condiciones De Trabajo.

Capítulo Primero. Jornada Y Horario De Trabajo.

Artículo 31. Jornada Laboral Y Horario De Trabajo.

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

La jornada de trabajo será de 35 horas preferentemente de 8 a 15 horas de lunes a viernes, durante todas las semanas del año, excepto las vacaciones reglamentarias y otras reducciones de jornada, que de forma general pudiera ejercer la alcaldía, en cuyo caso será de aplicación inmediata a todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio. En la hora de entrada del personal existirá un margen de quince minutos.

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

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

Asimismo se establecen las siguientes reducciones horarias:

a) Durante la Semana Santa, una hora de reducción horaria de lunes a domingo a determinar por las diferentes áreas y dando conocimiento a la representación del personal. La reducción horaria se establece en el horario de salida.

b) Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, una hora diaria de reducción, a la salida.

c) Fiestas Patronales: una hora de reducción durante las Fiestas Patronales de San Isidro. Durante las Fiestas de San Miguel, a determinar por Alcaldía.

d) Navidad: Una hora diaria de reducción a la salida, coincidiendo con las vacaciones escolares.

e) Durante la jornada de trabajo se dispondrá de 30 minutos para el desayuno o bocadillo. Esta pauta se utilizará entre la hora y media y las tres horas desde la entrada, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven en todo caso la presencia de personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

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

g) Como preparación a la jubilación, el personal experimentará una reducción de

una hora en su jornada ordinaria de trabajo a partir de los 60 años hasta los 65, sin reducción de las retribuciones.

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

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

j) La jornada de los trabajadores en las obras o en cualquier actividad que se desarrolle fuera de las instalaciones municipales será de las 7 a 13 horas durante los meses de junio, julio y agosto, previa autorización del encargado de las obras o servicios."

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

2. Jornada reducida por motivos familiares:

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

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

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

Capitulo Segundo. Vacaciones, Licencias Y Descansos

Artículo 32. Vacaciones

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho al disfrute de un 31 días naturales o 23 días hábiles de vacaciones

retribuidas por año de servicio o parte proporcional en caso de no llevar el tiempo necesario trabajado para el disfrute pleno de este derecho, que podrá dividirse en dos períodos iguales si la necesidad del servicio lo permite.

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

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

4. La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones. La baja ocurrida durante el disfrute de las mismas interrumpe el transcurso de su duración, y se deberá comunicar inmediatamente al Area de personal y presentar el parte de baja correspondiente.

En este caso, el personal tendrá derecho a que se señale un nuevo periodo para el disfrute de los días afectados por la baja oficial, siempre que no haya transcurrido el año natural dentro del cual hubieran de disfrutarse. Si la baja se produjera antes de iniciarse el período de vacaciones, la persona trabajadora tendrá derecho a que se señale un nuevo periodo de vacaciones, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habían de disfrutarse.

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

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

Antigüedad de 16 a 20 años	2 día más de vacaciones anuales.
Antigüedad de 21 a 25 años	3 días más de vacaciones anuales.
Antigüedad de 26 a 30 años	4 días más de vacaciones anuales.
Antigüedad superior a 30	5 días más de vacaciones anuales.

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

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

Artículo 33. Permisos Y Licencias

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

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

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

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

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

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

Grados de consanguinidad y afinidad:

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

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

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

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

4. Tres días por traslado de domicilio.

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

6. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica propia o de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, con la oportuna justificación posterior.

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

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

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

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

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

12. Las Fiestas Locales, autonómicas o de ámbito nacional que caigan en sábado se compensarán con un día más de asuntos propios.

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

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

14. Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo o hija, tendrán derecho durante un año a partir del nacimiento, a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá disfrutar al inicio, intermedio, final de la jornada, o dividir en dos fracciones.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, computándose para el padre desde el nacimiento.

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

15. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a ocho días durante el año para asuntos propios particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del servicio y a criterio de la persona trabajadora, no pudiendo unirse, en cualquier caso, a las vacaciones reglamentarias. Si por circunstancias del servicio, éstos no se hubieran podido disfrutar durante el año, se extenderá el período para hacer uso de ellos hasta el 31 de enero del siguiente año.

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

a. Además de los días de libre disposición establecidos por este convenio, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

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

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

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

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

ANTIGÜEDAD	VACACIONES	ASUNTOS PROPIOS
Menos de 15 años	23	8
De 15 a 17 años (5º Trienio)	25	8
De 18 a 20 años (6º Trienio)	25	10
De 21 a 23 años (7º y 8º Trienio)	26	10
De 24 a 26 años (8º y 9º Trienio)	26	11
De 27 a 29 años	27	12
De 30 a 32 años	28	13
De 33 a 35 años	28	14
De 36 a 38 años	28	15
Más de 39 años	28	16

Artículo 34. Fiestas

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

Capítulo Tercero. Asistencia Social

Artículo 35. Bajas Por Enfermedad

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

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

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

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

Artículo 36. Seguro De Responsabilidad Civil.

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

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

Artículo 37. Seguro De Vida.

El Ayuntamiento de Armilla concertará un seguro de vida para todo el personal laboral de este Consistorio.

Artículo 38. Anticipos Reintegrables

El personal laboral fijo, o el eventual con contrato laboral de duración superior a un año, tendrá derecho a préstamos reintegrables de hasta cuatro mensualidades íntegras a devolver en el plazo máximo de treinta meses, siendo condición indispensable, el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo.

El dinero del abono de los anticipos reintegrables se destinará al mismo fondo, para poder dar nuevos anticipos.

La concesión del préstamo estará supeditada a la prestación de servicios en activo en este Ayuntamiento, por lo que la renuncia, dimisión, excedencia, o comisión de servicios de la persona peticionaria del préstamo, no será tramitada hasta que no haya liquidado éste en su totalidad.

El fondo global anual, asciende a 70.000 euros para los anticipos reintegrables de todo el personal, dividiéndose en cuatro trimestres de 17.500 euros cada uno, reservándose 3.000 euros del último trimestre para solicitudes de especial urgencia que pudieran presentarse a lo largo de todo el año.

Para la concesión de los préstamos que se acojan al fondo de 3.000 euros, reservados para los casos de urgencia, será preceptiva la aprobación por parte de la C.I.V. al objeto de valorar objetivamente las peticiones, las cuales, tendrán que haber sido justificadas por el/la peticionario/ a, en lo relativo a su urgencia, junto con la solicitud.

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

Artículo 39. Fondo Social.

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

Para el año 2010, la cuantía del fondo social será de 151.900 euros.

En el fondo social se incluye el plan de pensiones para todo el personal laboral fijo o con dos años de antigüedad mínima continuada en el Ayuntamiento de Armilla.

La Comisión de Control será la encargada del correcto funcionamiento del plan de pensiones. La aportación Municipal al Plan de Pensiones será la acordada por ambas partes. Además de la aportación municipal, los/as beneficiarios del mismo podrán hacer una aportación adicional voluntaria.

El Ayuntamiento de Armilla mantendrá un fondo social para ayuda al personal, e hijos e hijas, en los estudios de carácter docente, y para prótesis dentales u ópticas, del personal, cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas. El ámbito de aplicación será para todo el personal laboral fijo y/o con contrato eventual, con una antigüedad superior a un año, y vigencia durante el período de aplicación de este convenio.

El importe de dichas ayudas se incrementará con la subida que experimente el IPC para 2011.

REQUISITOS Y PERIODOS PARA SOLICITAR Y PERCIBIR LAS AYUDAS SOCIALES.

-Ayudas para prótesis dentales y ópticas:

Se solicitarán a través del Registro Municipal durante todo el mes de febrero de cada año. Acompañando a las solicitudes, se adjuntarán las facturas correspondientes a dichos gastos, que hayan sido generadas en el año precedente por todo el personal laboral fijo y/o con contrato eventual, con una antigüedad superior a un año, y vigencia durante el período de aplicación de este convenio, así como para su cónyuge, pareja de hecho e hijos.

En el caso de que la factura estuviese hecha a nombre del cónyuge, de la pareja de hecho o de los hijos, será necesario aportar documento oficial justificativo de la re- lación de parentesco que le une con el trabajador o la trabajadora del Ayuntamiento de Armilla.

La cuantía de la ayuda por concepto de prótesis dentales u ópticas será hasta un máximo del 35 por ciento de la cantidad solicitada, sin que en ningún caso la ayuda pueda sobrepasar las siguientes cuantías por cada trabajador:

AYUDAS DENTALES 600 euros

AYUDAS OPTICAS 300 euros

Las cuantías que se concedan obedecerán a criterios objetivos de proporcionalidad inversa al grupo al que pertenezca el trabajador solicitante. La asignación de la cuantía a percibir se calculará conforme a la siguiente tabla:

GRUPO 5 35%

GRUPO 4 30%

GRUPO 3 25%

GRUPO 2 20%

GRUPO 1 15%

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra ayuda percibida por el mismo concepto de otra entidad pública, mutualidad o seguro médico privado.

-Ayudas para estudios:

Están destinadas a sufragar parte de los gastos generados por la realización de estudios, todo el personal laboral fijo y/o con contrato eventual, con una antigüedad superior a un año, y vigencia durante el período de aplicación de este convenio, así como para su cónyuge, pareja de hecho e hijos.

Se solicitarán a través del Registro Municipal durante todo el mes de mayo de cada año. Será necesaria la presentación de la solicitud junto al documento acreditativo que justifique que el alumno se ha matriculado y ha asistido regularmente a clase durante el curso para el cual se solicita la ayuda, expedido por la Secretaría del centro educativo.

Cuando la ayuda que se solicite se trate de enseñanzas de carácter obligatorio, no será necesaria la justificación documental, y bastará sólo con la presentación de la solicitud en el Registro.

En el caso de que los estudios los realizara el cónyuge, la pareja de hecho o los hijos, será necesario aportar documento oficial justificativo de la relación de parentesco que le una con el trabajador del Ayuntamiento de Armilla.

Las cuantías que se concedan obedecerán a criterios objetivos de proporcionalidad directa al nivel de estudios que se hayan realizado, e inversa al grupo al que pertenezca el trabajador solicitante. Se calcularán mediante un sistema de asignación de puntos, bajo los criterios mencionados, que, multiplicados por el valor que arroje el punto (variable en función de la cantidad asignada para este apartado en el presupuesto anual), dará lugar a la cantidad final resultante, la cual no podrá ser superior a 500 euros por solicitante. Dicho sistema de asignación de puntos, así como el importe correspondiente a cada uno,

será determinado por la CIV.

En el caso de que los estudios para los que se solicita la ayuda hayan sido cursados en un centro educativo que no sea de carácter público, el trabajador sólo obtendrá el 70 por ciento de la cantidad que le correspondiera, salvo que pueda acreditar documentalmente que solicitó la realización de esos mismos estudios en un centro público, y no obtuvo plaza.

El pago de las mencionadas ayudas se realizará:

a) Ayuda para estudios: en la nómina del mes de septiembre.

b) Ayuda para prótesis dentales u ópticas: en la nómina del mes de marzo de cada año.

El remanente de la partida económica correspondiente al fondo social que no se gaste en el ejercicio presupuestario, se acumulará para el Fondo social del año siguiente.

Para la interpretación de cualquier incidencia o supuesto no contemplado en este artículo, será preceptiva la reunión de la C.I.V

Artículo 40. Formación

1. La CIV se encargará de elaborar el plan de formación anual, las normar de funcionamiento del mismo y los criterios que regirán para autorizar la asistencia de los cursos de formación que no se encuentren incluidos en dicho plan, entre los que tendrán que contemplar que las acciones formativas tengan o puedan tener relación con funciones a desempeñar por los empleados públicos que los soliciten. Asimismo entenderá sobre el programa o contenido de los cursos, selección de profesorado y evaluación de su ejecución.

2. Las solicitudes justificativas para participar en los programas de formación las dirigirá el propio trabajador ante la CIV, una vez admitido se procederá al visto bueno del Servicio, que en caso de informe negativo se someterá a consideración de la Comisión que será quien finalmente resuelva.

3. Con carácter excepcional se podrá solicitar a la comisión autorización para asistir a cursos relacionados con los títulos académicos o estudios que se estén realizando, aunque no tengan relación con las funciones del puesto que desempeñe, pero que les permita promocionar a otro nivel profesional, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, remitiéndose a los establecido en el Reglamento de Formación.

4. Toda la tramitación y gestión de la formación municipal se regirá por el Reglamento de Formación que deberá ser informado favorablemente por la CIV,

antes de su aprobación por los órganos municipales pertinentes.

En este se desarrollarán todos los procedimientos, normas, criterios y cuantas otras cuestiones existan relativas a formación, tanto interna, externa y cualquier otro sistema que se desarrolle por el Ayuntamiento.

5. La partida municipal denominada “Gastos de Formación”, se incrementará anualmente, al menos, al igual que la retribuciones de los/as trabajadores/as, en el porcentaje que establezca la ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. Todo ello con independencia de la posibles subvenciones que para este fin pudieran recibirse de otras Administraciones Públicas.

Artículo 41. Premios

El personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que contraiga matrimonio, percibirá un premio de 180 euros.

Asimismo percibirá un premio de 180 euros en caso de nacimiento o adopción de un hijo/a.

Como premio a la constancia, el personal laboral fijo del Ayuntamiento de Armilla percibirá las siguientes cuantías:

* Al cumplir 15 años de antigüedad 250 euros

* Al cumplir 20 años de antigüedad 300 euros

* Al cumplir 25 años de antigüedad 350 euros

* Al cumplir 30 años de antigüedad 600 euros

Artículo 42. Ayudas Por Discapacidad Y Familia Numerosa.

1. Ayudas por discapacidad. Se establecerán ayudas por discapacidad, para el personal que tenga una antigüedad superior a un año en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, sus cónyuges, hijas e hijos y parejas de hecho debidamente justificadas, siempre que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33% debidamente acreditado por el organismo competente y que no cobren por el mismo concepto por cualquier organismo público. El importe de dicha ayuda será para 2010 de 226,95 euros, incrementándose en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para el año 2011.

2. Ayudas para familias numerosas. Se establece una ayuda mensual para familias numerosas, para aquel personal con un año de antigüedad en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, desde el momento del nacimiento del tercer hijo o hija y conforme a lo establecido en la

legislación vigente para esta cuestión, por un importe mensual de 162,55 euros, para 2010, incrementándose en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para el año 2011.

3. Ayudas por hijos. Se establece una ayuda mensual de 25 euros por hijo/a dentro de la unidad familiar, hasta que dichos hijos cumplan 21 años de edad, salvo que se hayan incorporado al mercado laboral. Asimismo, esta ayuda será incompatible con cualquier otra percibida por cualquier administración por el mismo concepto.

Para percibir dichas ayudas cada trabajador/a deberá aportar la documentación requerida para cada ayuda y presentarla en el departamento de Personal.

Artículo 43. Otras Ayudas.

La empresa abonará hasta un máximo de 2.500 euros para gastos de sepelio por fallecimiento del trabajador o trabajadora en activo, con mas de un año de antigüedad en la empresa, al familiar, o pareja de hecho debidamente acreditada, que justifique documentalmente haber abonado dichos gastos.

En aquellos puestos donde sea requisito imprescindible para su ejercicio poseer algún carnet de conducir, los gastos de renovación del mismo correrán a cargo del Ayuntamiento de Armilla.

El importe de dichas ayudas se incrementará la subida que sufra el IPC para 2011.

El coste del Parking de Armuvissa se reduce en un 50% para los empleados del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento acordará, cuando ello sea posible, la subasta del material de oficinas que se reemplace (ordenadores, impresoras, etc..) entre el personal que lo solicite.

Titulo V. Percepciones Económicas

Capítulo Primero. Conceptos Retributivos

Artículo 44. Conceptos Retributivos

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

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

B. Complemento de Destino.

C. Complemento Específico.

D. Complemento de Productividad.

E. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

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

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

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

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

Capitulo Segundo. Retribuciones Básicas.

Artículo 45. Sueldo Base.

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

Artículo 46. Antigüedad.

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

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

pos la que hubieren trabajado.

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

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

Artículo 47. Pagas Extraordinarias.

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

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más antigüedad, más complemento de destino, complemento específico y productividad (para aquellos trabajadores que la tengan) y aquellos incentivos pertinentes acordados entre la representación del personal y la Corporación

Local. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

Capítulo Tercero. Retribuciones Complementarias

Artículo 48. Complemento De Destino.

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

Artículo 49. Complemento Específico.

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

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

Artículo 50. Complemento De Productividad

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

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

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

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

Artículo 51. Otros Complementos Para El Personal De Instalaciones Deportivas.

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

- Por cada día trabajado en domingo o festivo: 25 euros.

- Por trabajo el 24 o el 31 de diciembre, 50 euros.

Artículo 52. Gratificaciones Por Horas Extraordinarias

Se entienden como horas extraordinarias, las prestadas fuera del horario habitual de trabajo, y siempre que supere el horario en cómputo anual, por orden expresa de la Jefatura inmediata.

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

Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso.

Las horas extraordinarias trabajadas en festivos u horario nocturno se compensarán por dos horas y media de descanso, los cuales podrán ser disfrutados cuando el personal lo solicite y el servicio lo permita, con un margen de cuatro meses máximo.

Módulo de horas extras: Se compensará con dos horas extras a todo trabajador/a que se requiera para trabajar fuera de su horario habitual de trabajo aunque el tiempo que emplee en dicho trabajo sea inferior a dos horas.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas desde las 22 h. hasta las 7 h.

Se abonarán en metálico, atendiendo a las siguientes cuantías:

Cálculo: promedio importe grupos: sueldo, trienios (14 pagas), Complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad (14 pagas).

Divisor: cómputo anual horario: 1.530 horas. Indices a aplicar:

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

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

Artículo 53. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio.

1. - El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal, percibirá dietas de manutención y alojamiento, de acuerdo con la normativa vigente.

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

Artículo 54. Revisión Salarial

Durante la vigencia del presente convenio, en el primer mes de cada año, se reunirá la C.I.V. para determinar la subida salarial correspondiente al siguiente ejercicio, de conformidad con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.

Título VI. Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Artículo 55. Principios Generales

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

2. La acción preventiva del Ayuntamiento de Armilla vendrá determinada por los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales elaborado a partir de la evaluación periódica de los riesgos para la seguridad y la salud laboral. La

ejecución de estos planes será obligatoria dentro de los plazos de adaptación establecidos en los mismos.

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

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

Artículo 56. Protección A La Salud Materno-Infantil.

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

Artículo 57. Comité De Seguridad Y Salud.

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

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

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

2. Potenciación de las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de todo el personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En particular, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá, al menos una vez al año, para determinar las actuaciones oportunas a realizar para prevenir la propagación de epidemias o enfermedades infecto-contagiosas.

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

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

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

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

7. Proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y

grave para la integridad física del personal.

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

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

10. Los delegados del CSS serán los encargados de hacer cumplir lo acordado en el artículo 59 relativo a los útiles de trabajo y vestuario, así como tener la potestad para poder modificar o cambiar las prendas o herramientas que estimen oportunas.

11. Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

Artículo 58. Capacidad Disminuida De La Persona Trabajadora.

La Corporación Municipal destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o que, sin haber cumplido esa edad sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo, para los que, teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones, previa instrucción de expediente contradictorio, con participación de la representación sindical en su caso, y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 59. Útiles De Trabajo Y Vestuario.

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

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

La corporación proporcionará al personal que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuará a primero de año una entrega de ropa la cuál irá dotada de dos mudas de invierno y dos de verano incluyendo su calzado correspondiente. En caso de que se deteriore la ropa de trabajo, por su uso realizando las funciones propias del puesto, el trabajador o trabajadora recibirá una muda nueva, aunque no coincida con los dos períodos de entrega reconocidos anteriormente. El trabajador o trabajadora deberá entregar la ropa deteriorada antes de que se le proporcione la nueva. Para que todo esto se lleve a cabo, los delegados del Comité de Seguridad y Salud velarán por el cumplimiento de este artículo y tendrán potestad para tomar cualquier decisión referente a la

modificación o sustitución de cualquiera de las prendas y útiles de trabajo

El personal de obras contará un baño equipado, en todas aquellas obras, con una duración y distancia determinadas, a determinar por la CIV.

Asimismo, las limpiadoras/es, tendrán los siguientes derechos:

a) A contar con taquillas para poder guardar sus objetos personales y poder cambiarse de ropa.

b) A contar con carros de limpieza en los centros donde se puedan utilizar de carros de limpieza, así como mejora de los materiales, a determinar por la CIV.

c) A contar con lugar/es específicos para el almacenamiento de los productos de limpieza (con luz y ventilación adecuadas).

Se utilizará a personal especializado para la limpieza de determinados cristales, que por su ubicación resulta incluso peligroso limpiarlos (Teatro, piscina y pabellón).

Titulo VII. Derechos Sindicales.

Artículo 60. Derechos Del Personal.

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo, y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de servicios, convocadas con arreglo a lo establecido en el artículo 66 del presente Convenio Colectivo.

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los órganos electos dispondrán de cuarenta horas anuales. Las secciones sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de representación del veinte por ciento del colectivo de la plantilla del centro o del servicio de que se trate. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán contabilizadas para las personas convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

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

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

Artículo 61. El Comité De Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del personal municipal, con capacidad plena para negociar con la Corporación y vigilar la

aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

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

Artículo 62. Derechos Del Comité De Empresa.

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

1. Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas por ellos representadas. Las horas mensuales necesarias para cubrir su finalidad serán de 30 al mes. Se dispondrá de una bolsa de 25 horas para distribuir entre los delegados y delegadas para realizar las gestiones antes mencionadas.

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

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

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

Artículo 63. Garantía De La Representación Del Personal Y De Los Delegados Y Delegadas Sindicales.

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

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

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

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

4. Disponer cada uno de sus miembros de hasta un máximo de 30 horas mensuales retribuidas para realizar funciones conducentes a la defensa de los intereses del personal, advirtiendo del uso a la corporación, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Se concederá por parte de la empresa una reducción de media jornada diaria en la jornada ordinaria de trabajo, para un miembro del Comité de Empresa, designado por votación de los miembros de dicho Comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 64. Obligaciones Del Comité De Empresa Y De La Corporación

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

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

El Comité de Empresa se obliga expresamente:

a) Cumplir y respetar el Convenio.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia

a la acción sindical del personal.

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

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

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

Artículo 65. Las Secciones Sindicales.

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

Las Secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

El Secretario de la Sección Sindical mayoritaria dispondrá de una reducción de media jornada diaria en su jornada ordinaria de trabaja para llevar a cabo su actividad sindical.

La organización sindical que obtenga la mayoría en las elecciones de representantes para el Comité de Empresa y de la Junta de Personal tendrá derecho a que un trabajador afiliado de la sección sindical, y designado por ella, ostente una liberación institucional, con reserva de su puesto de trabajo y abono de retribuciones.

Artículo 66. Convocatoria De Asamblea.

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

a) Delegados de Personal.

b) El Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 67. Derecho A La Huelga.

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para la ciudadanía, reconoce el derecho de huelga a todo el personal municipal, excepto quien expresamente lo tengan prohibido por Ley.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la CIV, a

quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

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

Título VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 68. Estabilidad En El Empleo

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

Artículo 69. Régimen Disciplinario.

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

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

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

Dicho trámite de audiencia será simultáneo.

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

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

El plazo del trámite de audiencia en los expedientes incoados por faltas muy

graves será de un mínimo de 10 y un máximo de 20 días naturales.

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

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

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

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

Artículo 70. Ocio Y Tiempo Libre.

1. Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Armilla con antigüedad superior a un año tendrá derecho a disfrutar de una bonificación del 50% en todas las actividades deportivas y culturales, así como de las instalaciones deportivas del municipio. Esta bonificación se hará extensible al cónyuge e hijos/as dentro de la unidad familiar.

Artículo 71 Acoso Sexual Y Moral En El Trabajo.

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad.

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

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

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

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

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

Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a

presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de las personas responsables de Area, los hechos determinantes de la denuncia.

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

El acoso sexual o moral entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

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

Disposiciones Adicionales.

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

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

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

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

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

4. Condiciones de trabajo del personal de servicio de recogida de basura domiciliaria.

* Gozarán de los mismos descansos reglamentarios que el resto del personal del Ayuntamiento, en función de los turnos establecidos.

* El servicio de recogida de basura no funcionará los días: Viernes Santo, Nochebuena, Nochevieja, Día de la Hispanidad (12 de octubre) y Día de San Miguel (29 septiembre).

Si por turno, el trabajador o trabajadora descansara cualquiera de estos días, se le compensará con un día más de descanso.

* El personal de este servicio percibirá un complemento de 50 euros mensuales por trabajo en domingo y festivos.

ANEXO I

A) RETRIBUCIONES BASICAS PARA 2010

SUELDO BASETRIENIOS

GRUPO	MENSUAL (euros)	GRUPO	MENSUAL (euros)
A1	1.161,30.-	A1	44,65.-
A2	985,59.-	A2	35,73.-
B	855,37.-	B	31,14.-
C1	734,71.-	C1	26,84.-
C2	600,75.-	C2	17,94.-
E	548,47.-	E	13,47.-

B) COMPLEMENTO DE DESTINO PARA 2010

NIVEL	IMPORTE/ MENSUAL (euros)
1	96,57.-
2	114,28.-
3	132,02.-
4	149,69.-
5	167,41.-
6	179,23.-
7	191,05.-
8	202,85.-
9	214,70.-
10	226,51.-
11	250,12.-
12	273,75.-
13	297,39.-
14	321,06.-
15	344,67.-
16	368,34.-
17	391,92.-
18	415,56.-
19	439,21.-
20	462,84.-
21	498,26.-
22	536,67.-
23	575,16.-
24	613,60.-

25	652,07.-
26	734,94.-
27	837,73.-
28	876,21.-
29	914,66.-
30	1.019,73.-

C) COMPLEMENTO ESPECIFICO PARA 2010

NIVEL	IMPORTE/ MENSUAL (euros)
1	96,57.-
2	114,28.-
3	132,02.-
4	149,69.-
5	167,41.-
6	179,23.-
7	191,05.-
8	202,85.-
9	214,70.-
10	226,51.-
11	250,12.-
12	273,75.-
13	297,39.-
14	321,06.-
15	344,67.-
16	368,34.-
17	391,92.-
18	415,56.-
19	439,21.-
20	462,84.-
21	498,26.-
22	536,67.-
23	575,16.-
24	613,60.-
25	652,07.-
26	734,94.-
27	837,73.-
28	876,21.-
29	914,66.-
30	1.019,73.-

ANEXO II. TITULACIONES REQUERIDAS POR GRUPOS

GRUPOS	TITULACIONES
A1	TITULAD@S UNIVERSITARIOS LICENCIATURA
A2	TITULAD@S UNIVERSITARIOS DIPLOMATURA
B	TECNICO SUPERIOR (FP III)
C1	TITULO DE BACHILLER O TECNICO
C2	GRADUADO ESCOLAR, ESO
E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD