

NÚMERO 766

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de El Valle,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE (con código de convenio nº 18101261012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 4 de febrero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

Granada, 12 de febrero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE

ÍNDICE

CAPÍTULO I. CONSTITUCIÓN Y BASES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Art. 2. Vigencia

Art. 3. Denuncia y Prorroga

Art. 4. Normas supletorias

Art. 5. Compensación y absorción

Art. 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Art. 7. Comisión Mixta Paritaria (CMP)

Art. 8. Organización del trabajo

CAPÍTULO II. NORMAS SOBRE INGRESO, Y CESE

Art. 9. Principios aplicables a la selección de personal

Art. 10. Plantilla de personal y Oferta pública de empleo.

Art. 11. Periodo de prueba

Art. 12. Garantías de las condiciones Laborales y protección en el empleo

CAPÍTULO III. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 13. Clasificación, Grupos y Categorías

Art. 14. Provisión de puestos, movilidad, promoción y trabajos de distinta categoría

Art. 15. Promoción interna

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Art. 16. Retribuciones básicas

Art. 17. Retribuciones complementarias

Art. 18. Productividad

Art. 19. Gratificaciones por servicios extraordinarios

Art. 20. Revisión salarial

Art. 21. Mantenimiento del poder salarial

CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 22. Jornada laboral

Art. 23. Vacaciones

Art. 24. Fiestas Laborales

Art. 25. Permisos

Art. 26. Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral

Art. 27. Licencia por asuntos propios.

Art. 28. Permiso asuntos particulares

Art. 29. Otros días de descanso

CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS, VOLUNTARIA Y FORZOSA

Art. 30. Excedencias y situaciones administrativas

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

2. Excedencia forzosa

3. Excedencia voluntaria

CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Art. 31. Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada

Art. 32. Jubilación

Art. 33. Ayudas Sociales

Art. 34. Anticipos reintegrables

Art. 35. Percepciones por incapacidad temporal y accidente laboral

Art. 36. Acoso sexual en el trabajo

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 37. Seguridad y Salud

Art. 38. Vigilancia de la salud

Art. 39. Merma de las facultades de salud del personal

Art. 40. Botiquín de urgencias

Art. 41. Vestuario y útiles de trabajo

Art. 42. Derechos de los delegados/as de prevención

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN

Art. 43. Formación

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Art. 44. Delegados/as de Personal

Art. 45. Garantías de los delegados, delegadas de personal y sindicales

Art. 46. Obligaciones del delegado/a de personal

Art. 47. Convocatorias de Asambleas

Art. 48. Derecho a la huelga

Art. 49. Locales y tabloneros de anuncios.

Art. 50. Secciones sindicales

CAPÍTULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 51. Procedimiento aplicable

CAPÍTULO XII. TRANSPARENCIA

Art. 52. Compromiso Municipal

CAPÍTULO XIII. IGUALDAD

Art. 53. Principios generales de actuación

Art. 54. Plan de Igualdad

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

DISPOSICIONES FINALES

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE

CAPÍTULO I. CONSTITUCIÓN Y BASES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación y Vigencia:

El presente Convenio Colectivo es 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 El Valle, en los centros y servicios que de él dependen.

No obstante, lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio 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 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 contratado con cargo a los Fondos del PFEA 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 publicación en el boletín oficial y se mantendrá en vigor hasta el 31 /12/2024, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que, para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga:

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 dos meses, al 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 periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se considerará prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas.

Artículo 4. Normas supletorias:

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa legal aplicable.

Artículo 5. Principio de norma más favorable:

Las condiciones establecidas en este Convenio, se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes, acuerdos plenarios o norma más favorable al personal incluido en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

En caso de que la autoridad competente, anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedará vigente el resto y solo se negociará la cláusula anulada.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades
2. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar laboral de las personas trabajadoras.

3. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral, que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

4. El Ayuntamiento de El Valle dispondrá de un Plan de Igualdad vigente de aplicación a todo el personal

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria (CMP):

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por el Delegado/a de personal y un miembro (Alcalde o Concejal) de la Corporación. Ambas partes podrán designar un asesor/a para estar presente en las reuniones de dicha Comisión Mixta. A estas reuniones podrán asistir los representantes sindicales, con voz, pero sin voto.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del texto del Convenio en su aplicación práctica.

- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio, con excepción de las que requieran intervención de los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento.

- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

- Subsana los posibles errores de clasificación profesional. Catalogación y cálculo de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta a la CMP 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 a la Corporación y Mesa General de Negociación

- Informar y negociar el diseño de Oferta de Empleo Público

- Información de la base para los puestos de trabajo a cubrir, ya sea de forma temporal como definitiva.

- Analizar la normativa que se aplica en el Ayuntamiento para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.

- Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades, eliminando, por tanto, usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.

- Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

- Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

- Resolución de las discrepancias en los supuestos que no haya acuerdo en los casos previstos en el art 82.3 del real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio; si persiste el desacuerdo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el SERCLA (Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos de Andalucía), donde se resolverán las discrepancias, con carácter previo a la utilización de la vía jurisdiccional competente.

Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso y lo solicite una de las partes (delegados/as de personal o Corporación), debiéndose levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos en el tablón de anuncios y en portal de transparencia del Ayuntamiento. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. En el caso de que no hubiese acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio en cualquier de las funciones encomendadas, se recurrirá a la mediación y arbitraje de la autoridad laboral, cuyo procedimiento para solventar las discrepancias se resolverán en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Andalucía), con carácter previo a la utilización de la jurisdicción competente

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 9/87 de Órganos de representación y participación del personal de las Administraciones públicas.

El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras (Corporación y delegados/as de personal), y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Pleno del Ayuntamiento después de la firma y remitido al REGCON (Registro de Convenios Colectivos) para su registro por la Junta de Andalucía y su publicación en el BOP

Artículo 8. Organización del trabajo:

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal.

Sin merma de dicha facultad, los representantes legales de los trabajadores, tendrán las funciones de información, propuesta y negociación en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio y el TREBEP (Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público).

Cuando las decisiones que el Ayuntamiento en uso de la facultad de organización, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociaran dichas condiciones en la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO II. NORMAS SOBRE INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA Y PROFESIONAL Y CESE

Artículo 9. Principios aplicables a la selección de personal:

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de El Valle, se realizará previa Oferta Pública de Empleo mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso-oposición o concurso de méritos en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

Con carácter general, la selección del personal se efectuará por el sistema de concurso;

No obstante cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y así lo proponga la Corporación, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas.

A estos efectos, las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales mediante contrato de duración determinada. Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del trabajador en dicha obra. El cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberá comunicarse por escrito, con una antelación de 15 días naturales.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias de los servicios o acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de 12 meses. En caso que se concierte por un plazo inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho máximo.

c) Contrato de duración determinada.

Artículo 10. Plantilla de personal y oferta pública de empleo.

1. Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de El Valle, se aprobará la plantilla de personal laboral. 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 del nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente y demás causas establecidas en las normas

aplicables, cuya cobertura no se vaya a realizar por promoción interna, se cubrirán con la Oferta de Empleo inmediata, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación y previo informe de la Comisión Mixta Paritaria. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedará excluido del pago de los derechos de examen.

3. La propuesta de Oferta Pública de Empleo, se informará previamente por la C.M.P. para elevarla al Pleno para su aprobación y se negociarán las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna.

Artículo 11. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal laboral, solo se podrá establecer por una sola vez para un trabajador/a y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo. Este periodo de prueba, será de seis meses para los trabajadores comprendidos en el grupo I A1, de tres meses para los comprendidos en los grupos IIA2, un mes para el grupo III C1, y de 15 días para los trabajadores comprendidos en los grupos IV C2 y grupo V AP.

Artículo 12. Garantías de las condiciones laborales, estabilidad y protección al empleo.

El Ayuntamiento de El Valle, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Durante la vigencia de este Convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente cooperar a la estabilidad del empleo, las partes firmantes del mismo se comprometen a la adopción de medidas para la consolidación y la estabilización en el empleo de las plazas, que estén dotadas presupuestariamente y se encuentren desempeñadas interina o temporalmente. Por lo que se comprometen a preparar de conformidad con los presupuestos Generales del Estado y demás normativa vigente que resulte de aplicación, teniendo en cuenta la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP.

La Comisión Mixta Paritaria analizará la temporalidad en el empleo y propondrá las actuaciones a realizar para su reducción.

El personal mayor de 55 años podrá optar a quedar al margen de los procesos de consolidación y estabilización con garantía del puesto de trabajo hasta la jubilación.

Se procederá a negociar la inclusión en plantilla las plazas relativas a servicios o programas financiados por otras Administraciones en estructurales.

Todo personal laboral fijo y personal laboral indefinido acogido al presente Convenio, cuya relación laboral se vea afectada por cualquiera de los supuestos de gestión de servicios de forma directa o indirecta, a través de Organismo o Entidad diferenciados del Ayuntamiento, podrá optar entre permanecer en el Ayuntamiento o adscribirse al nuevo órgano de gestión o entidad prestadora de dichos servicios y sin merma de los derechos socio-laborales adquiridos por el trabajador.

A tales efectos, y en el supuesto de opción de permanencia en el Ayuntamiento, la Corporación vendrá obligada a reasignarle un puesto de trabajo y a la preceptiva formación en caso necesario. En ningún caso la

asignación de un nuevo puesto significará merma alguna de los derechos adquiridos por el trabajador/a.

Con la protección al empleo se pretende homogenizar la estabilidad del empleo al personal laboral por lo que, en caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, al personal indefinido o fijo el trabajador/a optará por la readmisión o indemnización.

CAPÍTULO III. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación, Grupos y Categorías.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones en los Grupos y Categorías, que se recoge en el catálogo de los puestos de trabajo.

El Ayuntamiento se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal y en hacer un estudio, valoración y adecuación retributiva de las funciones y tareas de los puestos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Corporación que quedará plasmada en la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

El Sistema de clasificación, que se contempla en el presente Convenio, se estructura en grupos profesionales y en su caso, especialidades estableciéndose con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral, e incluirá distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

La Comisión Paritaria o Mesa General de Negociación, podrá definir cualquier categoría que no se encuentre en el presente artículo. La CMP será la encargada de resolver cualquier duda o controversia en cuanto a dicha clasificación.

- Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones, en grupos y categorías que se señalan a continuación:

- Grupo profesional I. A1:

Se incluyen en este grupo al personal laboral que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales (título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grados) y que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. (En todo caso, se integrarán en el grupo profesional I todos/as aquellos/as empleados/as que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A1).

- Grupo profesional II. A2:

Se incluyen en este grupo el personal laboral que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Grados) y

que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional II todo el personal laboral, que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

- Grupo III. C1.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Especialista o formación laboral equivalente,) que realicen trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte del personal encargado de su ejecución, comportando, bajo su supervisión, la responsabilidad de la mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra y otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo en conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional III todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C1.

Dentro de este Grupo profesional y para aquellos empleados y aquellas empleadas que estén en posesión del título de Técnico Superior, se podrá articular la promoción interna al Grupo Profesional de nueva creación IIB

- Grupo profesional IV. C2:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 2 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo.

Las categorías profesionales del Grupo C2 en las que no se requiera titulación o certificación profesional concreto, se podrá acceder siempre que acredite el título de Graduado en Educación Secundaria. EGB o formación laboral equivalente, que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores, así como el personal que realiza tareas precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional IV todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C2.

- Grupo profesional V. AP:

Se incluyen en este grupo el personal laboral con formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o formación laboral equivalente, que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional V todos los empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo E o agrupaciones profesionales.

- Para los grupos IV y V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en el grupo profesional concreto de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicho grupo, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva de 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV.

La CMP (Comisión Mixta Paritaria) será la encargada de resolver cualquier duda o controversia en cuanto a dicha clasificación.

Artículo 14. Provisión de puestos, movilidad, promoción y trabajos de distinta categoría

1. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes. Traslados

Los puestos de trabajo vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo será 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.

Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual el Ayuntamiento 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.

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

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.

Los traslados a que se refiere el presente artículo no darán lugar a indemnización alguna, tiene 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.

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.

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 CMP o Mesa General de Negociación

2. Movilidad (Trabajos de distinta categoría).

La Corporación Municipal, previa negociación con los delegados/as de personal podrá realizar movilidad en el trabajo a otra categoría laboral, siempre que por necesidades del servicio, existan razones técnicas y organizativas, para la mejor prestación de los servicios públicos, se podrá acordar por tiempo imprescindible, en caso de eventual necesidad 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. Para destinar a cualquier trabajador o trabajadora a desempeño de un trabajo de inferior o superior categoría, será preciso el informe de la CMP. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen. En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad será voluntaria y deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio.

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

tuaciones 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 CMP.

El único procedimiento válido para adquirir una categoría, es la superación de los procesos concursales 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.

Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional o común, así como para la protección de la maternidad y lactancia en los términos recogidos en este Convenio previo informe del Servicio de Prevención e informe preceptivo de la CMP.

En caso de traslado forzoso, bien por supresión del puesto de trabajo, bien por enfermedad, etc., si el nuevo puesto es de nivel superior, se percibirá las retribuciones del mismo; si el nuevo puesto es de nivel inferior, se percibirá las mismas retribuciones básicas, los complementos, que tenga consolidado y el complemento del puesto que se pasa a ocupar efectivamente, más un complemento personal transitorio por la diferencia que, en su caso, exista con el complemento del puesto de origen.

Artículo 15. Promoción interna.

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

- El ascenso de un grupo profesional de los contemplados en el artículo 13, a otro inmediatamente superior.

- A otras plazas o categorías dentro 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 o indefinido, al servicio del Ayuntamiento de El Valle, y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de tres 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 o trabajadora, 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 la superación de correspondiente curso de capacitación. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de pro-

moción, 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

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen los principios constitucionales, así como el art 61 del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).

Este mecanismo apreciará la antigüedad, el esfuerzo profesional mediante criterios objetivos, historial profesional, formación y cualificación

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Retribuciones Básicas.

Serán retribuciones básicas el sueldo base, la antigüedad y las dos pagas extraordinarias. Las nóminas se abonarán los primeros días del mes, como máximo hasta el día cinco del mes siguiente

Sueldo:

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia. De conformidad con los Presupuestos Generales del Estado.

Antigüedad:

El personal acogido a este Convenio percibirá, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios prestados en la administración pública, la cantidad fijada que corresponda en función del grupo profesional en el que en cada momento esté encuadrado, de acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado.

A efectos del complemento de antigüedad, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier administración, en cualquier modalidad de relación laboral o funcional.

Pagas extraordinarias:

Todo el personal acogido a este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad con la suma de las retribuciones básicas más las complementarias. La primera se pagará el 20 de junio y la segunda el 20 de diciembre de cada año.

Artículo 17. Retribuciones complementarias.

Complemento del puesto:

Se percibirá en doce mensualidades según el grupo y puesto de trabajo.

Complemento de Categoría:

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, penosidad y peligrosidad. Su cuantía será la establecida para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 18. Productividad

Está destinada al reconocimiento de las circunstancias objetivas, que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo, así como los objetivos del mismo.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, determinar en el presupuesto la cantidad global destinada al com-

plemento de productividad. La distribución de dicha cantidad, se realizará previa a la evaluación de cada trabajador de las diferentes áreas y sujeta a criterios objetivos corresponde a la Alcaldía, teniendo carácter público tanto al resto del personal como a la representación sindical, según los principios de transparencia y protección de datos de carácter personal.

Artículo 19. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios serán los realizados fuera de la jornada laboral siempre voluntarias y en la medida de lo posible rotativos. La necesidad de la prestación de estos servicios extraordinarios la determinará el/la jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a correspondiente, necesitando el trabajador/a una notificación o parte de dichas horas.

Se racionalizará el uso de los servicios extraordinarios, no pudiéndose sobrepasar las diez horas en una misma jornada, salvo en jornada electoral y demás casos excepcionales o de urgencia.

Estos servicios se compensarán de manera económica atendiendo a la siguiente tabla:

- Cualquier fracción superior a treinta minutos, se computará como una hora

- 1 hora extra trabajada diurna trabajada de lunes a viernes: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2.

- 1 hora extra diurna en sábado, domingo o festivos: valor bruto de una hora del trabajador multiplicada por 2,5

- 1 hora extra trabajada nocturna (desde las 22 a las 7 horas): valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 2,75.

- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por 3.

Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento podrá ser compensación horaria atendiendo a la siguiente tabla:

- 2 horas por hora de jornada laboral diurna.

- 2,5 horas por hora laboral nocturna o festiva.

- 3 horas por hora laboral festiva nocturna.

Estas horas se disfrutarán en los días designados por el personal y en el caso de que, por necesidades del servicio, no se pudieran disfrutar antes del 31 de diciembre del año de su realización, la compensación será siempre económica.

Se fija el horario nocturno desde las 22,00 horas hasta las 7,00 horas.

Los servicios de guardia se compensarán de manera económica como se han venido compensando hasta ahora: 150 euros al mes por trabajador del grupo que le corresponda estar de guardia, siempre que haya horas trabajadas, independientemente del número de éstas. Si bien se puede establecer una nueva negociación en la CMP.

Artículo 20. Revisión Salarial.

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación de los/as Delegados/as de personal y Corporación.

Artículo 21. Mantenimiento de poder adquisitivo.

Al principio de cada año, la Comisión Mixta Paritaria fijará, para aplicar automáticamente a este Convenio, el incremento porcentual máximo que fije la Ley de Presupuestos del Estado, así como para las mejoras económicas recogidas en este Convenio.

CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada laboral de todo el personal afecto a este Convenio es de 37,30 h semanales y se realizará de forma continua de lunes a viernes, salvo lo pactado en los servicios extraordinarios

Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ayuntamiento teniendo en cuenta la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia, previa negociación con los representantes sindicales, se aprobarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, tratando de reducir las horas extraordinarias

- Los sábados, a efecto de jornada laboral, tendrán la consideración de no laborables.

- Las catorce fiestas anuales retribuidas y no recuperables

- En los meses de verano, de 10 de julio al 21 de agosto, la jornada laboral se reducirá en media hora diaria.

- En el periodo de Semana Santa y jornadas coincidentes con el periodo no lectivo de Navidad el horario de trabajo, también se verá reducido en media hora diaria.

Aquellas categorías laborales que, por necesidades del servicio, no puedan tomarse estas reducciones horarias, se les acumularán dichas horas en días completos, negociándose en CMP cuando podrán disfrutarlos.

- La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada será de 10 minutos y en cuanto a la salida de cinco minutos.

- Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo, disfrutable preferentemente en las horas de 10,00 a 10,30 o de 10,30 a 11,00, que se computará como trabajo efectivo.

- Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida (mínimo tres horas), dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de 20 minutos, de mañana y de tarde respectivamente, que se computaran como trabajo efectivo.

- Todo el personal del Ayuntamiento tendrá derecho a un descanso semanal de dos días de forma ininterrumpida preferentemente el sábado y domingo.

- El trabajador/a a partir de los 64 años experimentará una reducción de una hora diaria de la jornada y a partir de los 65 años de dos horas sin merma de sus retribuciones. Previo informe de la CMP.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural, o de 22 días hábiles por año completo de servicios o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios.

Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días vacacionales proporcionales al tiempo de servicio prestado.

El supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican más adelante, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborará por los jefes de las respectivas Áreas, Servicios o Unidades o Concejal de personal, el correspondiente Plan de Vacaciones, debiendo dar traslado de éstos a los representantes sindicales. A petición del interesado, este Plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados jefes.

Para lo cual, se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación, de manera que no quede ningún trabajador discriminado por razones del servicio, tomando como base primero el acuerdo y en segundo lugar el sorteo.

A petición del trabajador, y atendiendo a las necesidades del servicio podrá disfrutarse en dos periodos de 15 días cada uno. Previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta 31 de enero del año siguiente.

Si en el periodo de vacaciones, por necesidades imperiosas del servicio, se viera obligado a interrumpirlas, se compensará con dos días por día interrumpido.

En el caso de que el personal cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones que le corresponde, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las mismas.

La baja temporal (I.T.) por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones, las cuales se disfrutarán, en todo caso, de forma efectiva. Incluir interrupción de vacaciones en caso de ILT, y volver a fijar un nuevo periodo de vacaciones, siempre que no haya transcurrido dieciocho meses a partir de final del año en que se haya originado.

En el supuesto de incapacidad temporal, por riesgo en el embarazo, por parto, permiso de maternidad o paternidad, adopción, guarda o acogimiento, riesgo durante la lactancia, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, se podrá acumular disfrutando las vacaciones finalizados los periodos de cada supuesto, aun habiendo expirado el año natural del periodo que corresponda.

Artículo 24. Fiestas Laborales

Con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año. Las doce fiestas, que determina la Comunidad autónoma de Andalucía en el Decreto correspondiente. Las dos Fiestas locales que determina el Ayuntamiento de El Valle, serán consideradas no laborales.

Si por necesidades del servicio, hubiera que trabajar en dichas fechas, las horas trabajadas serán consideradas horas extraordinarias festivas a efecto de retribución y descansadas.

Artículo 25. Permisos

- Permiso por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- Primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días o cinco si es fuera de la localidad

- Segundo grados de consanguinidad o afinidad: dos días o 4 si es fuera de la localidad.

Se entiende enfermedad grave todos los procesos patológicos que precisan hospitalización o aunque esto no se produzca, la gravedad sea acreditada por informe médico.

El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de permiso para el padre o la madre de los dos progenitores.

- Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de nueve años: tres días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.

- Por matrimonio o Inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: 15 días.

- Por matrimonio de un familiar del trabajador o de su conyugue/pareja de primer grado de consanguinidad: 1 día natural, el de la celebración del acto, si es en la provincia y 2 días si es fuera de ésta.

- Traslado de domicilio: 1 día

- El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano, a un disminuido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones. (Reglamentariamente se determinará la disminución de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de las retribuciones). Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo de la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- Flexibilidad en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo de un mes.

- Los empleados/as públicos con hijos discapacitados a cargo, trastornos de aprendizaje o conducta, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, asimismo

tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o sesiones de terapia.

- Si algún trabajador/a solicitara licencia, por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho, además, a los siguientes permisos:

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

- Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.

- Permiso de hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución con una duración mínima de quince días

- Los/as trabajadores/as con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de un año de licencia, sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva de puesto de trabajo, no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleados municipales con la debida antelación excepto en los casos de urgencia sobrevenida.

Artículo 26. Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

La mujer trabajadora tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

- Por gestación permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

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

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto,

bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del/la segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la

resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

- Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción, una vez agotado el permiso correspondiente, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

- Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por el nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a. (RD 6/2019 de 1 de marzo, Disposición Transitoria 13ª. En el año 2020 tendrá una duración de doce semanas ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Así mismo, en los supuestos en los que la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una disparidad en tal grado igual o superior. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o adopción

Este permiso será regulado por el Acuerdo General de Negociación de la Administración General del Estado (BOE 5 /12/2018) para la ampliación del Permiso a dieciséis semanas. En 2021, permiso de 16 semanas

En los casos previstos en los permisos de parto, adopción y paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso,

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

- Por lactancia de hijo/a menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido

que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple

- En caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados, el empleado público podrá ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, el permiso de maternidad se computará desde el alta hospitalaria.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la

reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

La acumulación de este permiso en jornadas completas se regirá por la normativa reglamentaria que desarrolle este precepto.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo/a menor de doce meses, dentro de su jornada, corresponderá al personal afectado, quien deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Derecho de acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado el año natural del hecho causante.

Artículo 27. Licencia por asuntos propios.

La Corporación podrá conceder a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa que lo soliciten una licencia de hasta seis meses, sin sueldo y con baja en la Seguridad Social y reserva del puesto de trabajo, cada cinco años. El trabajador/a que haya solicitado esta licencia deberá comunicar a la Corporación su reingreso con un mes de antelación.

Artículo 28. Permiso por asuntos particulares.

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin que pueda acumular dichos días a las vacaciones anuales, debiendo solicitarse con cinco días de antelación, salvo en casos de urgencia justificada, en que se podrá solicitar el mismo día de inicio del permiso.

El disfrute de estos días no significará reducción en las percepciones retributivas del personal solicitante.

Días de libre disposición por antigüedad son:

Al cumplimiento del 6º trienio, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a dos días de libranza al año y a partir del octavo trienio aumentará la cuantía en un día más por trienio cumplido.

En el caso de no existir contestación expresa a la petición, siempre que se haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación, podrá disfrutar de los días de asuntos particulares por entender la falta de contestación como una autorización expresa.

Artículo 29. Otros días de descanso.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ám-

bito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS VOLUNTARIA Y FORZOSA

Artículo 30. Excedencias y situaciones administrativas
30.1. 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 El Valle 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) 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 por maternidad, o adopción. 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.

e) 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.

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

g) 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.

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

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

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

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

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

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

Las suspensiones contractuales del apartado 1, letras g), h) e i) 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 g) 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 ser convocado por el Ayuntamiento de El Valle, 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 determinación 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 periodo mínimo de dos años.

4. Se crea la figura de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Durante los 2 primeros meses de excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar un puesto en otra localidad. El traslado se considerará como forzoso.

30.2. Excedencia forzosa.

1. Se encontrará en esta situación el personal que solicite su 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, que determine la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses, y no le sea concedido el reingreso en el plazo de seis meses.

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

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 e 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 la pena de inhabilitación.

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

En 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 del 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 funcional 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.

30.3. Excedencia voluntaria.

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

- 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 dos años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora 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 El Valle 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 le haya sido impuesta.

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

1. En los supuestos de excedencia con "Acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador o trabajadora y la excedencia forzosa por elección a cargo público, 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, un mes 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 del Valle.

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 ésta 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.

CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 31. Seguro de Responsabilidad civil limitado y asistencia letrada.

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no haya

sido vulneradas manifiestamente por estos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado.

Artículo 32. Jubilación.

Incentivo a la Jubilación voluntaria.

La jubilación voluntaria según la legislación vigente, supone un detrimento en la retribución de la jubilación, por lo que se incentivará al personal fijo o indefinido, que desee jubilarse voluntariamente, por lo menos un año antes de la edad obligatoriedad de jubilación, según la legislación vigente previa solicitud y posterior autorización por el Pleno Ayuntamiento, será incentivado/a de una sola vez, de acuerdo a la siguiente tabla:

62 años	8.000 euros
63 años	7.000 euros
64 años	6.000 euros
65 años	5.000 euros
66 años	4.000 euros

Jubilación parcial.

Se facilitará la jubilación parcial al personal que lo solicite, siempre que reúna las condiciones establecidas por la Seguridad Social

El personal tendrá derecho a acogerse a la jubilación recogida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 166 de la LGSS RD 1131/2002. Se accederá a dicha jubilación, a petición del interesado, que podrá solicitar reducción de la jornada de trabajo entre un 25% como mínimo y in 85% como máximo. El ayuntamiento realizará un contrato de relevo, cuya duración será igual al tiempo que falte para alcanzar la edad de jubilación forzosa. Al permanecer el vínculo laboral en la jubilación parcial, será compatible con la gratificación de la jubilación.

Artículo 33. Ayudas sociales.

Se creará una Comisión de Fondos de Acción Social, que estará constituida por los Delegados de personal y los Representantes sindicales de personal laboral y funcionarios, la Alcaldía y el Concejal de personal; que tendrá entre sus funciones: la reglamentación por la que se regirá la concesión de las ayudas, la negociación de fondos asignados a cada ayuda y el reparto de dichas ayudas.

La cantidad que corresponde destinar al Fondo de Acción Social asignada al personal laboral fijo, indefinido y personal funcionario, será determinada en la Comisión de Acción Sociales, en la medida que lo permita la disponibilidad presupuestaria.

La Acción Social se plasmará con las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social aprobado por acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria a propuesta de la Comisión de Acción Social.

Las ayudas sociales que se prevén, son:

Ayuda por natalidad o adopción, ayudas odontológicas, ayuda por estudios o ayudas protésicas (Gafas, lentes, audífonos, etc.).

Artículo 34. Anticipos reintegrables.

Por la Corporación se constituirá un fondo de 6000 euros, ampliable según los presupuestos anuales, a efecto de anticipos reintegrables para el personal funcionario y laboral fijo o indefinido, que por causa sobrevenida y justificada tenga necesidad de liquidez.

Este fondo se reglamentará y concederá en la Comisión de Fondos de Acción Social.

Los anticipos serán de dos mensualidades, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo. Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de solicitudes fuese superior al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

Artículo 35. Percepciones por incapacidad temporal y accidente laboral.

En caso de baja laboral por accidente laboral o enfermedad, el personal percibirá el cien por cien de su salario, abonándosele la diferencia entre la prestación económica por I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad.

La negativa, del personal, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja, producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

Artículo 36. Acoso Laboral.

1. Acoso sexual en el trabajo.

Los/las trabajadores/as tienen derechos a ser tratados con dignidad; no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual, 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:

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

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

Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Se garantizará a los/las trabajadores/as que sean objetos de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado a toda información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al Departamento de Personal, al objeto de ser investigados. Dicho Departamento pondrá en conoci-

miento del Comité de Seguridad y Salud los hechos objetos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraordinariamente el conflicto, oficialmente las denuncias podrán dirigirse directamente a la Jefatura de Personal procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquel se efectuó 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 el/la trabajador/a desee iniciar.

2. Acoso Psicológico en el trabajo.

Se entenderá por Acoso Psicológico, todo comportamiento verbal o no verbal inoportuno, intempestivo, de connotación psicológica que afecte a los hombres y mujeres en el trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, no permitirán, ni tolerarán el acoso psicológico en el trabajo. Debe de ser tratado en el Comité de Seguridad y Salud

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 37. Salud Laboral.

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de noviembre, así como a los Reglamentos que las desarrollan.

Delegados de prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal, con los derechos y competencias, que marca la legislación vigente.

Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios de diez horas, a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad en lo dispuesto a la precitada ley 31/1995.

Elementos de protección: Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad.

Los delegados de prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de protección, que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso, asimismo podrá proponer la paralización provisional del trabajo en caso de riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores/as.

Artículo 38. Vigilancia de la salud

Los trabajadores/as efectuarán al menos un reconocimiento médico al año, sin menoscabo del que pudieran sufrir a su ingreso. Del resultado, deberá darse cuenta al trabajador respetando el principio de confidencialidad, intimidad de su estado de salud. Los resultados no podrán ser usados en perjuicio del personal sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante, se informará a la Administración de la necesidad de introducir mejoras en medidas de protección y prevención.

Artículo 39. Merma de las facultades de salud del personal

1. La Corporación adaptará o cambiará el puesto de trabajo al personal mayor de 55 años, que vea mermas sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, para que sea compatibles con las limitaciones citadas anteriormente, a petición del interesado, previo informe del servicio de prevención y teniendo conocimiento el delegado de prevención y percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen.

2. Los trabajadores y trabajadoras a partir de los 62 años experimentarán una reducción de una hora diaria de la jornada y a partir de los 64 de dos horas sin merma de sus retribuciones. Previo acuerdo de la CMP.

3. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si su estado supone un riesgo para ellas.

Artículo 40. Botiquín de urgencias.

En todos los centros o dependencias municipales habrá como mínimo un botiquín de urgencia.

Artículo 41. Vestuario y útiles de trabajo.

Independientemente de la duración del contrato, el personal recibirá ropa adecuada para el desempeño de sus funciones en el momento de su ingreso. 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 necesite ropa específica aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuará al inicio de año una entrega de ropa, la cual irá dotada de muda de invierno y 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/la trabajador/a recibirá una muda nueva, aunque no coincida con los dos períodos de entrega reconocidos anteriormente. El/la trabajador/a deberá entregar la ropa deteriorada antes de que se le proporcione la nueva.

Para que todo esto se lleve a cabo, los Delegados de Prevención velarán por el cumplimiento de este artículo y tendrán potestad para formular propuestas referentes a la modificación o sustitución de cualquiera de las prendas y útiles de trabajo

Artículo 42. Derechos de los Delegados de Prevención

En el ejercicio de sus competencias, los Delegados de Prevención tendrán los siguientes derechos:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

2. Ser informados por la Entidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

3. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

4. Recabar de la Entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención a que se refiere el párrafo anterior, deberá ser motivada.

5. A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la Entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6. A recurrir a la Inspección de trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

7. A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN

Artículo 43. Formación

Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de reconversión y capacitación. Este derecho se concreta en:

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.

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

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

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

El personal laboral del Ayuntamiento de El Valle tendrá derecho a asistir a un curso de formación anual, como mínimo.

El Ayuntamiento de El Valle, directamente, o en régimen de concierto con otros centros oficiales, podrá organizar 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 se efectúen las aportaciones y/o modificaciones 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 El Valle, se adecuarán los horarios de las actividades formativas, para compatibilizar la participación del personal con cargas familiares en igualdad de condiciones.

Se fomentará la formación compatible con la vida familiar y en especial para con los discapacitados. Se podrán realizar cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad o excedencias por motivos familiares.

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.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. Delegado/a de personal

El delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

- Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.

- Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal laboral.

- Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Artículo 45. Garantías del delegado o delegada de personal.

El delegado/a de personal, como representantes de los trabajadores/as municipales tendrán las siguientes garantías:

- Audiencia como Delegado de personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.

- Expresar individual o colectivamente, con libertad en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

- No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Disponer hasta un máximo de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del ejercicio de sus funciones de representación advirtiendo previamente a la Corporación con 24 Horas de antelación.

- Los representantes sindicales dispondrán de las mismas garantías que el delegado de personal, a excepción del crédito horario.

- Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizadas las mismas, salvo petición expresa del interesado.

Artículo 46. Obligaciones del Delegado/a de personal.

El delegado de personal, se obliga, expresamente a:

- Cumplir y respetar el Convenio de relaciones laborales negociado.

- Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

- Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.

- Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzcan.

Artículo 47. Convocatoria de asambleas

Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales:

1. El delegado/a de personal

2. Cualesquiera empleados/as de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 33% del colectivo convocado. Deberá constar en las convocatorias datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la corporación.

Cuando las reuniones han de tener lugar dentro de la jornada laboral habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

- Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate.

- Que el total de las reuniones que se celebren no podrán ser superior a treinta anuales. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Delegado de Personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

Artículo 48. Derecho a la huelga.

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan atribuido por Ley.

Artículo 49. Locales y tableros de anuncios.

La Corporación pondrá a disposición del delegado/a de personal y representantes sindicales, el material legislativo, material de oficina, personal administrativo, y en su caso oficinas, así como franqueo de correspon-

dencia, dando todo tipo de facilidades para el desarrollo de sus tareas.

Artículo 50 .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 y Ley 9/87.

Las Secciones sindicales y sus representantes tendrán los siguientes derechos:

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

- Asistir a todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria y en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

- Gozarán de las mismas garantías asignadas al Delegado de Personal por Ley

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Procedimiento aplicable.

En cuanto al régimen disciplinario, al Personal Laboral del Ayuntamiento de El Valle se le aplicará el mismo régimen disciplinario que al personal funcionario, según establece la legislación vigente para los funcionarios públicos locales.

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicables a los empleados públicos del Ayuntamiento de El Valle, se regula en el Título VII (artículos, 93, 94, 95,96, 97, y 98) del Real Decreto Legislativo 5/2015. de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 a la representación del personal.

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 serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO XII. TRANSPARENCIA**Artículo 52. Compromiso Municipal**

El Ayuntamiento de El Valle, en aplicación de la normativa vigente, publicará en su Portal de Transparencia:

a) La Oferta de Empleo Público o cualquier otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

b) Los procesos de selección del personal y en particular las listas que se generen en los citados procesos de selectivos, facilitando información actualizada.

c) Los procesos de provisión de puestos de trabajo.

d) Los Acuerdos, Convenios Colectivos y demás pactos reguladores de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO XIII. IGUALDAD**Artículo 53. Principios generales de actuación.**

Los principios generales de actuación imperantes en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, entre otros serán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o identidad sexual.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo o identidad sexual.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 54. Plan de Igualdad.

El Ayuntamiento de El Valle dispondrá de un plan de igualdad según dicta el RD 6/2019 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. La Corporación se compromete a confeccionar la relación de puestos de trabajo y las retribuciones correspondientes según la valoración de dichos puestos de trabajo.

2. En el Primer mes de publicación de este Convenio en el BOP se creará la Comisión de Fondos de Acción Social.

DISPOSICIONES FINALES

1. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones socioeconómicas y de trabajo aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio.

2. Todos los efectos económicos y sociales del presente Convenio se aplicarán desde la firma de este Convenio.

JUNTA DE ANDALUCÍA

NÚMERO 767

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Autocares Muñoz García, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOCARES MUÑOZ GARCÍA, S.L. (con código de convenio nº 18101252012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de febrero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

Granada, 12 de febrero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA AUTOCARES MUÑOZ GARCÍA, S.L.**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa Autocares Muñoz García, S.L., en su centro de trabajo de Granada.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo y las normas contenidas en el mismo serán aplicables durante su periodo de vigencia al centro de trabajo de la empresa Autocares Muñoz García, S.L., en la provincia de Granada.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor el día 01/01/2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P., y mantendrá su vigencia hasta 31/12/2024. A su vencimiento, el convenio se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el delegado de personal y, por otra, la representa-