



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 21 de abril de 2014

Número 90

S u m a r i o

JUNTAS ELECTORALES DE ZONA:

- Marchena: Relación de locales oficiales y lugares públicos reservados para la realización gratuita de actos de campaña electoral. 3

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus organismos autónomos con vigencia del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016 3
- Consejería de Fomento y Vivienda:
Delegación Territorial en Sevilla:
Expediente de descalificación de viviendas de protección oficial 32
Solicitudes de calificación provisional 32
- Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural:
Delegación Territorial en Sevilla:
Notificaciones de procedimientos sancionadores 33

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 424/13 y 332/13; número 9: autos 742/11; número 11: autos 78/14 35
Málaga.—Número 9: autos 1098/13. 37
Badajoz.—Número 1: autos 433/13; número 3: autos 395/13 37
Bilbao (Vizcaya).—Número 1: autos 148/13; número 6: autos 1317/13 38

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Reglamento municipal 39
Notificaciones 48
Agencia Tributaria de Sevilla: Matrícula fiscal 49
- Guillena: Anuncio de licitación. 49
- El Madroño: Presupuesto general ejercicio 2014 50
- Mairena del Aljarafe: Notificaciones 51

ANUNCIOS PARTICULARES:

— Comunidad de Regantes del Canal de la Margen Izquierda del
Genil: Convocatoria de junta general ordinaria 52

SUPLEMENTO NÚM. 10

JUNTAS ELECTORALES DE ZONA

Marchena

Relacion de emplazamientos para colocación de carteles, locales oficiales y lugares públicos.

A continuación se enumeran los emplazamientos para colocación gratuita de carteles, locales oficiales y lugares públicos para realización gratuita de actos de campaña electoral, reservados por los Ayuntamientos, incluidos en el ámbito territorial de esta Junta Electoral, según lo establecido en el art. 56 y 57 de la Loreg.

Arahal:

LUGARES PARA LA CELEBRACIÓN DE ACTOS PÚBLICOS:

- Plaza de la Corredera.
- La Casa de la Cultura.
- El Centro Cívico.
- El Salón de usos múltiples del Arache.
- Los patios de los colegios.
- Las casetas del recinto ferial.
- La Plaza de la Mata.
- La Fuente del Pulpejo.
- Plaza ubicada en «El Faro».
- Lugar localizado en la Barriada Francisco de Quevedo.

EMPLAZAMIENTOS PARA LA COLOCACIÓN DE CARTELES, PANCARTAS Y BANDEROLAS.

Todas las calles, avenidas y plazas del término municipal.

Paradas:

LUGARES PARA LA CELEBRACIÓN DE ACTOS PÚBLICOS:

Locales oficiales:

- Ermita de San Albino, en prolongación C/ San Albino, s/n, todos los días de la semana, desde las 17.00 horas a las 24 horas.
- Salón de Plenos del Ayuntamiento en C/ Larga, n.º 2, todos los días de la semana, desde las 17.00 horas a las 24 horas.

Lugares públicos:

- Plaza de España, todos los días de la semana, desde las 10.00 horas hasta las 24.00 horas.

EMPLAZAMIENTOS PARA LA COLOCACIÓN DE CARTELES:

- Muro exterior del Pabellón Polideportivo, en Polígono Los Carrascales, s/n.º.

Marchena:

LUGARES PARA LA CELEBRACIÓN DE ACTOS PÚBLICOS:

- Ayuntamiento (Salón de Plenos).
- Plaza del Ayuntamiento.
- Sala municipal de Cultura.

EMPLAZAMIENTOS PARA LA COLOCACIÓN DE CARTELES:

- Tableros a instalar en la plaza del Ayuntamiento.

MEDIO DE COMUNICACIÓN PÚBLICO:

- Radio y Televisión Marchena, gestionados por la Sociedad Limitada Municipal Mecomar.

Marchena a 14 de abril de 2014.—La Presidenta de la Junta Electoral de Zona.

2W-4685

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo para el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus organismos autónomos, suscrito por la representación legal de los trabajadores y la citada entidad, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 23 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013, de 22 de octubre, que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus organismos autónomos, suscrito por la representación legal de los trabajadores y la citada entidad, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 17 de febrero de 2014.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Administración del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, realizada en todos sus centros, servicios y dependencias, así como de sus Organismos Autónomos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que preste sus servicios adscritos a plazas de la plantilla del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y servicios dependientes, así como las condiciones laborales del personal temporal contratado que desempeñe puestos previstos en el catálogo de puestos no permanentes, así como al personal temporal que expresamente se contrate como sujeto a este Convenio en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Artículo 3. *Exclusiones.*

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en empresas públicas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe o de sus Organismos Autónomos en las mismas.
- b) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral.
- c) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe u Organismos Autónomos de ella dependientes, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.
- d) El personal contratado para programas de fomento del empleo o de inserción social o laboral.
- e) El personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.
- f) Los alumnos trabajadores de las Escuelas Taller, contratados para el desarrollo de los correspondientes programas de formación, se regularán por su propia normativa específica, siéndoles únicamente de aplicación lo dispuesto expresamente para los mismos en el presente Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, sin perjuicio de lo cual surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016, salvo lo dispuesto en la Disposición transitoria primera.

Artículo 5. *Denuncia, prórroga y revisión.*

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por periodos anuales completos.
3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Capítulo II

Garantías

Artículo 6. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.

b) 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.

c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

2. Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

Artículo 8. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación de las cláusulas anuladas y, a falta de acuerdo, del Convenio en su totalidad.

Capítulo III

Comisión del Convenio

Artículo 9. *Comisión del Convenio.*

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación oficial.

2. La Comisión estará compuesta por seis representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, y otros seis que se designarán por la Administración, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

3. La Comisión contará con una Secretaría que designará la Administración, que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

4. La Comisión funcionará en pleno o permanente, con la composición y funciones que se establezcan en el Reglamento de Régimen Interno que se elaborará a partir de la constitución de la Comisión.

5. Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el presente Convenio.

e) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

6. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.

7. La Comisión, en pleno o en permanente, se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

8. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Concejalía Delegada competente en materia de Recursos Humanos.

Artículo 10. *Subcomisiones de la Comisión del Convenio.*

1. Se establecen las siguientes Subcomisiones:

a) La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, que, como mínimo, conocerá de todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de Relaciones de Puestos de Trabajo, así como de la cuantificación de los complementos de los puestos de trabajo.

b) La Subcomisión de Acción Social.

c) Cuantas otras se acuerden en el seno de la Comisión del Convenio.

2. La composición y funciones de estas Subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio.

3. La Comisión podrá crear los grupos de trabajo o comisiones técnicas que estime necesarios, disolviéndose los mismos una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

Artículo 11. *Procedimiento de mediación, arbitraje y conciliación.*

1. En los términos de la regulación contenida en este artículo, los conflictos colectivos o individuales que se susciten en el ámbito de aplicación este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a la que se reconoce por las partes el carácter de instancia previa ante la que deberá intentarse obligatoriamente la solución de dichos conflictos.

2. Los conflictos establecidos en este artículo deberán tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho Órgano paritario. Transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema de mediación y conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla). Previo acuerdo de las dos partes, para la solución de los conflictos colectivos podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema Extrajudicial.

3. Los conflictos individuales que podrán someterse al sistema de mediación y conciliación del Sercla serán los que tengan por objeto alguna de las materias siguientes:

a) Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior grupo profesional.

b) Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

c) Discrepancias en materia de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

4. Se someterán al sistema de mediación y conciliación del Sercla los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, concretamente para resolver las posibles discrepancias en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del ET que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Por acuerdo de las partes los citados conflictos podrán ser sometidos al arbitraje obligatorio.

5. Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 12. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

1. La dirección y organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, son indelegables e insustituibles, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

2. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización del trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la normativa aplicable.

3. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

4. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos, tratando de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente el objetivo de lograr servicios públicos de calidad.

b) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

c) La profesionalización, promoción y formación de los trabajadores.

d) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 13. *Relaciones de puestos de trabajo.*

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo son el instrumento técnico flexible a través del cual se realiza la ordenación y gestión de personal de acuerdo con las necesidades dinámicas, coyunturales, de temporada, accidentales o cíclicas de los servicios, sin que de su contenido pueda deducirse la adquisición de derechos para el personal laboral municipal sujeto al presente Convenio Colectivo.

2. Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su denominación, los grupos profesionales a los que están adscritos, la especialidad, en su caso, retribuciones de cada puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los sistemas de acceso y los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

3. Las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo corresponde a la Administración que, previamente a su aprobación, las presentará a la Comisión del Convenio para la negociación de aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo.

Artículo 14. *Reorganización y reestructuraciones administrativas.*

1. Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión para la racionalización y ajuste de la estructura de la organización del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, mejorar el rendimiento de sus recursos humanos sometiendo su planificación y gestión a procesos dotados de mayor agilidad y eficacia, optimizando los costes de personal con el objetivo de incrementar su eficiencia, a cuyo fin la Administración llevará a cabo planes para la ordenación colectiva de los recursos humanos que, previa negociación, podrán comprender, entre otras, las siguientes previsiones y medidas:

a) Redistribución colectiva de efectivos de carácter definitivo entre puestos de la misma naturaleza y nivel retributivo.

b) Reasignación colectiva de efectivos, de carácter forzoso y definitivo, a puestos de similares características, funciones y retribuciones, motivados por la supresión de puestos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

2. Los planes de reorganización y reestructuración administrativa que impliquen reasignación de efectivos de personal entre el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos y que supongan modificación de las condiciones de empleo del personal laboral serán sometidos a negociación con los representantes de los trabajadores en el ámbito de negociación correspondiente, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

3. Los planes de reorganización y reestructuración administrativa serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas de carácter económico, técnico u organizativo, con el objetivo de lograr una mayor eficacia y racionalidad de los recursos, tanto humanos como materiales, así como la estabilidad en el empleo.

Capítulo V

*Clasificación profesional y movilidad*Artículo 15. *Sistema de clasificación.*

1. 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, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. 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.

3. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el Capítulo V del presente Convenio, así como provisión de vacantes y promoción establecidas en el Capítulo VI.

4. Sólo se podrá modificar el grupo profesional y especialidad de un trabajador a través de los procesos previstos en este Convenio Colectivo.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 16. *Criterios para determinar la pertenencia a grupos profesionales.*

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

1. Los distintos puestos de trabajo del personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo profesional I: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales (título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes) y que ejercen sobre uno o varios sectores de la 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 aquellos empleados 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: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores 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 equivalentes) 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 todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

Grupo profesional III: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente de iniciativa y que comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un 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.

Grupo profesional IV: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes, que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, así como aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes

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: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores 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, 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 tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

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

2. Para los grupos III, 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 en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV ó 300 horas para el grupo III.

3. Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias primera y segunda, los grupos, categorías y niveles del personal laboral vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se extinguirán a la entrada en vigor del mismo. Dicho personal se integrará en los nuevos grupos profesionales y niveles consolidados equivalentes que se establecen en el Anexo I, en correspondencia a los puestos de trabajo que desempeñan hasta la entrada en vigor de este Convenio.

4. El contenido de la prestación laboral y las funciones que han de desempeñar los empleados según su nuevo grupo profesional y nivel son los atribuidos a los puestos de trabajo que, en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos, se establecen en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 18. *Especialidades.*

1. En los puestos de trabajo de los grupos profesionales III y IV que, por razón de sus singulares características y requerimientos de experiencia o formación especializada o destreza práctica, se considere necesario se asignará una especialidad. En el resto de grupos profesionales la asignación de especialidades tendrá carácter excepcional, sin perjuicio de la exigencia de posesión de titulación cuando ésta sea habilitante para el ejercicio de la profesión.

Dicha asignación se realizará en concordancia con las titulaciones de los ciclos formativos de la Formación Profesional correspondientes a las tareas de dichos puestos.

A estos efectos, entre las titulaciones se considerarán válidos aquellos títulos que, conforme a la legislación vigente, hayan sido homologados a los correspondientes títulos de formación profesional y en virtud de tal homologación habiliten para el ejercicio de las competencias profesionales del correspondiente ciclo de formación profesional.

Podrán asignarse especialidades que no tengan correspondencia con las titulaciones de formación profesional reglada cuando así se establezca mediante acuerdo de la Comisión del Convenio en el que se indique el contenido formativo y, en su caso, el perfil profesional de dichas especialidades. No podrán asignarse a los puestos de trabajo especialidades que no estén previstas en los correspondientes ciclos de formación profesional o en el citado acuerdo de la Comisión del Convenio.

2. Para el desempeño de tareas del puesto de trabajo especializado conforme a lo previsto en el número anterior, los trabajadores podrán adquirir la especialidad por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Mediante la promoción por el procedimiento previsto en el presente Convenio Colectivo.
- b) Mediante la acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente.
- c) Mediante la superación de los procesos formativos convocados por la Administración para la adquisición de una especialidad de las que se establezcan mediante acuerdo de la Comisión del Convenio en el que se indique el contenido formativo y, en su caso, el perfil profesional de dichas especialidades en aquellos casos en que tal especialidad no se corresponda con una titulación de la formación profesional.

3. Se entenderá que se está en posesión de la formación laboral especializada equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica concreta de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha especialidad.

4. La mera asignación de especialidades a puestos de trabajo, no se considerará como factor o condición de los previstos para la fijación de los complementos correspondientes a los puestos de trabajo, salvo acuerdo colectivo que así lo establezca.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

1. La Administración municipal podrá acordar motivadamente en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta especialidad profesional, cuando ésta estuviera prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:

- a) Comunicación motivada a la Comisión del Convenio.
- b) Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.
- c) Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

3. 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 al puesto que efectivamente desempeñe.

4. En el caso de que un puesto de trabajo de mayor nivel dentro del mismo grupo profesional sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante seis meses durante un año u ocho durante dos, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

5. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6. En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo que exceda de los límites establecidos en el apartado 4.

7. Previamente a la adopción de cualquier acuerdo de movilidad funcional se informará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.*

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios públicos la Administración podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos y experiencia profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

2. 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.

3. En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a tres meses en un año, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

4. Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Administración procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

5. En ningún caso podrá modificarse la adscripción del trabajador al grupo profesional a través de la movilidad funcional.

6. La Administración deberá comunicar previamente las situaciones descritas en este artículo a los representantes de los trabajadores y a la Comisión del Convenio.

Artículo 21. *Otros supuestos de movilidad.*

Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los términos reconocidos en el artículo 62 del presente Convenio, así como para la protección integral de la mujer y para la protección a la maternidad en los términos reconocidos en el artículo 63.

Capítulo VI

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 22. *Principios generales.*

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá atendiendo a los grupos de clasificación establecidos en el artículo 17 en que se encuadra el personal laboral, y los niveles de titulación académica requeridos en los mismos.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos:

- a) Reingreso.
- b) Traslado.
- c) Promoción profesional.
- d) Ingreso libre.
- e) Otras formas de movilidad previstas en el presente Convenio.

3. Los sistemas de provisión previstos en este artículo para el ámbito de aplicación del presente Convenio tenderán a armonizar las expectativas de promoción de los trabajadores con las necesidades organizativas del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos.

4. La determinación de las vacantes que se oferten en cada uno de los procesos de provisión previstos en este artículo, se realizará de acuerdo con las competencias y criterios relativos a la organización del trabajo regulados en el presente Convenio, en la normativa de función pública y en la Oferta de Empleo Público correspondiente.

Artículo 23. *Traslados.*

1. Los puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión, existentes en el ámbito del Departamento u Organismo Autónomo dependiente o vinculado al mismo podrán ser ofrecidos en concurso de traslados en el que podrán participar todos los trabajadores fijos que se encuentren en activo o en excedencia, siempre que el puesto de trabajo de destino corresponda a su grupo profesional y que cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria. Estos concursos serán abiertos y permanentes, en los términos que se negocie en la Comisión del Convenio, y se resolverán en el primer semestre de cada año.

2. En los concursos de traslados podrán participar los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial, así como los trabajadores fijos-discontinuos, que hayan prestado servicios como tales durante tres años como mínimo en el ámbito de este Convenio, que tendrán derecho a ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional y, en su caso, especialidad o titulación. La adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo.

3. Méritos baremables. Los baremos para la adjudicación de los puestos de trabajo serán fijados en la respectiva convocatoria.

4. Plazos de incorporación. Los traslados no son renunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente salvo que, antes de la finalización del plazo de incorporación, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. El plazo de incorporación será de tres días hábiles, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

Por necesidades del servicio la Administración podrá suspender el traslado por un tiempo máximo de tres meses. En todo caso, estos períodos computarán a efectos de contabilizar los dos años de permanencia en el nuevo destino necesarios para poder volver a concursar.

El cómputo de los plazos de cese e incorporación se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a los interesados o cuando se produzca el alta médica en caso de que el trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal.

Artículo 24. *Adscripción temporal a puestos vacantes.*

Sin perjuicio de lo establecido en este Capítulo, por necesidades del servicio y previo informe de la Comisión del Convenio, la Administración podrá ordenar excepcionalmente la incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, titulación o especialidad, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos en el Convenio.

Artículo 25. *Convocatorias de ingreso y promoción.*

1. La Administración incluirá simultáneamente, en las correspondientes convocatorias, las plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de promoción interna y el acceso libre. La convocatoria y resolución de las mismas corresponderá a la Delegación de Recursos Humanos. Las convocatorias de ingreso libre y de promoción incluirán el número de plazas autorizadas en la Oferta de Empleo Público de cada año.

2. En los procesos de promoción se podrá establecer la participación de todos los trabajadores fijos con la misma modalidad contractual, de igual grupo profesional o inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en su grupo profesional y que cumplan los requisitos de titulación, experiencia o cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

3. En los procesos de promoción también se podrá establecer que los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, puedan promocionar en dicho turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo de los grupos profesionales I y II o cuando esta provisión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo V al IV a los trabajadores fijos que sin la exigencia de titulación requerida, hayan cumplido más de 10 años de antigüedad en el puesto.

4. Las vacantes no cubiertas por el turno de promoción interna se acumularán a las del turno libre.

5. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación, en condiciones de igualdad, de aquellos aspirantes que tengan la condición legal de persona con discapacidad. Se reservará, como mínimo, un 5 por 100 de las vacantes convocadas para este tipo de aspirantes.

Artículo 26. *Sistemas selectivos.*

1. Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

2. En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del Convenio Único.

3. La oposición podrá incorporar una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades del candidato para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.

4. El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de los candidatos en relación con el futuro desempeño.

5. En el supuesto de concurso-oposición deberá superarse necesariamente la fase de oposición para poder participar en la fase de concurso.

Artículo 27. *Contenido de las convocatorias.*

1. Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública en la que habrán de constar los siguientes datos:

- a) Número y características de las plazas.
- b) Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
- c) Requisitos exigidos a los candidatos.
- d) Baremo en su caso.

2. Serán objeto de negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, excluyéndose en todo caso la regulación y determinación concreta de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional, que será sometido a información y consulta de la representación del personal en la Comisión del Convenio.

Artículo 28. *Órganos de selección.*

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los empleados no fijos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz pero sin voto.

5. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado. En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente o superior.

6. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

Artículo 29. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses efectivos de trabajo para los grupos profesionales I y II, de un mes efectivo de trabajo para los grupos III y IV, y de quince días efectivos de trabajo para el grupo V.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 30. *Personal temporal.*

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad contractual más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar de conformidad con lo previsto por la legislación laboral.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato.

3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo del ámbito del Convenio y de idéntica capacitación profesional para el desempeño de los puestos de trabajo que se pretenden seleccionar, bien mediante convocatoria pública.

La contratación a través de este procedimiento se realizará por el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección. Los criterios generales de funcionamiento interno de las relaciones de candidatos serán negociados en el seno de la Comisión del Convenio.

4. Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades, sin que, en ningún caso pueda reducirse el plazo de siete días para presentar reclamaciones, en cuyo caso se permitirá a los aspirantes la participación condicionada hasta que recaiga resolución definitiva sobre la reclamación.

5. La eventual sustitución de trabajadores temporales que, habiendo sido seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

6. Los méritos a valorar y su grado de ponderación vendrán determinados en las bases de cada convocatoria.

Capítulo VII

Jornada y horarios

Artículo 31. *Jornada general y horarios.*

1. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado periodo, en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

2. La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo de promedio en cómputo anual, equivalente en número de horas anuales a 1.647 horas cuya distribución se acordará en el calendario laboral de cada año.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, se podrá disfrutar de una pausa de un periodo de 30 minutos que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

4. Las modulaciones de la jornada de verano o con ocasión de festividades locales, regionales o nacionales, no podrán suponer un menoscabo en el cómputo anual de jornada.

5. Los calendarios laborales establecerán la distribución de la jornada y la fijación de los horarios en atención a las características de los servicios que se prestan. En todo caso, se garantizará el cumplimiento de un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo.

6. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9.00 a 14.30 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de los calendarios laborales y de las necesidades de los servicios. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se podrá realizar, en régimen de horario flexible, entre las 7.45 y las 9.00, de lunes a viernes y entre las 14.30 y las 15.15 de lunes a viernes, así como entre las 16.30 y las 20.00 horas los martes y los jueves.

7. Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a la necesidad de mantener horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, se podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

8. La implantación del horario flexible estará supeditada, en todo caso, a la posibilidad real de su control efectivo y fiable así como a las necesidades de cada servicio.

Artículo 32. *Jornada en régimen de especial dedicación.*

1. La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio del aumento horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

2. La Administración determinará los puestos de trabajo que por sus características deban prestarse en régimen de especial dedicación, previo informe y consulta de la Comisión del Convenio.

3. El personal que preste sus servicios en régimen de especial dedicación no podrá acogerse a la jornada reducida por interés particular.

Artículo 33. *Jornada reducida.*

1. La jornada ordinaria podrá ser objeto de reducción en los siguientes supuestos:
 - a) Por cuidado de hijo menor de doce meses.
 - b) Por razones de guarda legal.
 - c) Por interés particular.
 - d) Por periodo estival.
2. La reducción de jornada conllevará la disminución de retribuciones, en los supuestos y con la proporcionalidad que, en cada caso, resulte de aplicación conforme a la normativa vigente, y en lo expresamente regulado en el presente Convenio.
3. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del servicio, los empleados municipales podrán solicitar a la Delegación de Recursos Humanos el reconocimiento de una jornada reducida por interés particular, ininterrumpida, desde las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.
4. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.
5. La modalidad de jornada reducida por interés particular será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 34. *Medidas adicionales de flexibilidad horaria.*

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, sin perjuicio de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad personal dentro de la jornada de trabajo.
5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, previa justificación de la necesidad personal dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35. *Jornadas y horarios especiales.*

Por interés de los servicios se podrán establecer jornadas y horarios especiales que deban realizarse en determinadas funciones o departamentos, previa negociación con las organizaciones sindicales en el ámbito correspondiente.

Artículo 36. *Jornada estival.*

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo cuya concreción se establecerá en el seno de la Comisión del Convenio.

Artículo 37. *Justificación de ausencias.*

1. Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.
2. Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los empleados públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que exista en cada centro.
3. En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.1, en los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al servicio médico así como al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la obligación de recuperación de la jornada no trabajada o la reducción de retribuciones de conformidad con lo establecido en este Convenio.
5. En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.
6. En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.
7. Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.
8. Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública.
9. En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el presente

Convenio en lo relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Artículo 38. *Control y seguimiento horario.*

1. Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aún debidamente justificados, el tiempo de ausencia será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente, siempre y cuando el régimen de jornada y horario del servicio afectado lo permitiera.

2. La Delegación de Recursos Humanos, a través del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, promoverá programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

Asimismo, se elaborará información sistemática sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo y sobre los niveles de absentismo, de acuerdo con los criterios que se determinen y con el procedimiento electrónico que se establezca.

3. Por su parte, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública y los responsables de los demás servicios y de las unidades administrativas, realizarán mensualmente seguimiento tanto de las ausencias no justificadas como de la realización de las correspondientes deducciones proporcionales de haberes.

Artículo 39. *Descuento en nómina.*

1. El descuento en nómina no será de aplicación a ocho días de ausencias a lo largo del año natural, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, y sólo cuando se justifique la ausencia sin baja médica por el servicio médico del Ayuntamiento o por médico facultativo de los servicios públicos de salud.

En todo caso, en dichos supuestos el empleado deberá ponerse en contacto inmediato con el servicio médico del Ayuntamiento para darle conocimiento de dichas circunstancias y la causa de la incapacidad, sin perjuicio de lo cual dicho servicio, a su juicio facultativo, determinará la suficiencia y justificación del motivo de la incapacidad.

2. Los días de ausencia al trabajo por parte de los empleados municipales que superen el límite de días de ausencia al año establecidos en el número anterior que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción porcentual de retribuciones por incapacidad temporal que la señalada en el artículo 9 y en la Disposición adicional decimoctava del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y la Disposición Adicional trigésima octava, uno, de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

3. La parte de jornada no realizada sin causa justificada y que no haya sido recuperada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio, en su caso, de las medidas disciplinarias que pudieran adoptarse, especialmente en las acciones de fraude en el cumplimiento del horario.

4. Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará la deducción proporcional de retribuciones.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

3. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se remunerarán con un valor único para todas las categorías profesionales de 24,02 euros las efectuadas en sábados, domingos y festivos y de 16,80 euros para el resto de los días.

Capítulo VIII

Vacaciones y permisos

Artículo 41. *Vacaciones.*

1. Durante cada año natural las vacaciones tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles.

2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

3. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 del presente artículo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiendo sólo en este caso acumularse a los días de asuntos particulares.

4. Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

5. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, siempre que no suponga menoscabo en la prestación de los servicios a los que se encuentre adscritos, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma unidad administrativa o servicio.

En caso de no existir acuerdo, se procederá por el sistema de turnos establecido en años anteriores asegurando que los distintos servicios queden cubiertos. No obstante, se podrán realizar cambios de vacaciones debiendo solicitarse por escrito y con suficiente antelación.

Cuando ambos cónyuges presten servicios en el Ayuntamiento o sus Organismos Públicos, se procurará, si el servicio lo permite, que ambos disfruten las mismas fechas en su periodo de vacaciones, si así lo solicitaran.

6. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos debidamente justificados indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal debidamente justificada, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal debidamente justificada, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

7. Tanto de las variaciones, como de los posibles conflictos que se puedan producir, se dará cuenta a los diferentes representantes de los empleados públicos, debiendo estar aprobado el calendario de vacaciones a 30 de Abril de cada año, excepto para aquellos servicios que en sus calendarios laborales se determinen otras fechas.

8. Para el caso en que se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

9. La Administración dictará las instrucciones oportunas con el fin de establecer los procedimientos que tengan por objeto resolver las solicitudes de vacaciones conforme al presente Convenio, con indicación de los plazos máximos de duración de los mismos, así como de los efectos que produzca el silencio administrativo.

Artículo 42. *Permisos.*

1. El personal laboral del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica grave, o por enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en el municipio de Mairena del Aljarafe, o cinco días hábiles si el suceso se produce fuera de dicho municipio.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica grave, o por enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro del municipio de de Mairena del Aljarafe, o cuatro días hábiles si el suceso se produce fuera de dicho municipio.

b) Por intervención quirúrgica no grave sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro del municipio de Mairena del Aljarafe, o tres días hábiles si el suceso se produce fuera de dicho municipio.

c) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto la madre como el padre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

d) Por traslado de domicilio habitual, un día hábil cuando el suceso se produzca dentro del municipio de Mairena del Aljarafe, o dos días hábiles si se produce fuera de dicho municipio.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

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

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de una hora diaria percibiendo las retribuciones íntegras.

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

j) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o en la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60%, respectivamente de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

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

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido.

Igualmente el empleado podrá solicitar la sustitución del tiempo de cuidados establecido en este apartado por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa, tales como, entre otras, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde el trabajador concurre en calidad de testigo o de perito, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

m) Por asuntos particulares, tres días.

n) Por matrimonio, quince días.

2. El disfrute de los permisos establecidos en los apartados 1.a) y b) podrán ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

3. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

4. Los permisos y reducciones de jornada reconocidos en el presente Convenio Colectivo referidos a las uniones matrimoniales se extenderán a las uniones o parejas de hecho debidamente acreditadas conforme a la legislación aplicable.

Artículo 43. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Una vez agotados los periodos anteriores, se tendrá derecho a un permiso retribuido de catorce días naturales adicionales. El permiso se distribuirá a opción de la empleada 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 hijo o de parto múltiple.

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

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.

b) 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 partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, 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 interesados, 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.

c) Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción: tendrá una duración de quince días, 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) 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 empleada municipal y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán 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 hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado 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 aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado 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 de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado 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 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 departamento o servicio, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Capítulo IX

Formación

Artículo 44. Principios generales.

1. En el ámbito de las Administraciones Públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos, constituye una necesidad imprescindible tanto para conseguir objetivos de eficacia y de modernización como para incrementar la productividad de la organización en su conjunto.

2. Los empleados públicos municipales podrán participar en los planes de formación que son promovidos por entidades u organismos públicos de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las entidades Locales (incluidas Federaciones y Asociaciones de Municipios y Provincias), así como por las Organizaciones Sindicales representativas en el conjunto de todas las Administraciones Públicas.

3. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por las entidades establecidas en el número anterior.

4. Serán de naturaleza obligatoria la formación que se produzca por procesos de reorganización administrativa que suponga capacitación y reconversión profesional, y/o inclusión de nuevas formas de trabajo.

Artículo 45. Planes de formación.

El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos llevarán a cabo planes de formación que se negociarán con las organizaciones sindicales, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevas capacidades profesionales.

Artículo 46. Tiempos para la formación.

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación obligatorios para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

2. La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Igualmente la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los periodos de formación de los trabajadores con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

Artículo 47. *Permisos para la formación.*

1. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

b) Permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. Los periodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

Capítulo X

Suspensión del contrato, excedencias y licencias no retribuidas

Artículo 48. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de las causas por las el contrato de trabajo podrá suspenderse y que se establecen en los artículos 45, 48 y 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador fijo de plantilla en situación de invalidez permanente y que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

No obstante si se produjera la mejoría efectiva del trabajador, una vez superado el período de dos años y hasta un máximo de cuatro años desde la citada resolución, el trabajador podrá reincorporarse siempre y cuando exista un puesto de trabajo vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo

Artículo 49. *Excedencia voluntaria.*

1. Las excedencias podrán ser:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses por los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad continuada al servicio del Ayuntamiento o de sus Organismos Autónomos inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. Una vez concedido el periodo de excedencia, este no podrá ser objeto de variación, tanto de aumento como de disminución.

El trabajador fijo en excedencia voluntaria por interés particular tendrá derecho durante un periodo de dos años desde la concepción de aquella a incorporarse inmediatamente en el mismo puesto de trabajo que disfrutaba antes de producirse la excedencia, siempre y cuando lo comunique con una antelación mínima de 30 días a la fecha de terminación de la misma. En caso de que la excedencia fuese superior a dos años, tendrá derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

El derecho a la excedencia voluntaria por interés particular sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador fijo una vez transcurridos tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

b) Para el cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

- c) Para el cuidado del cónyuge, ascendientes, descendientes y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional.

- d) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Quedará en esta situación el contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del Convenio Único, o cuando dentro del ámbito del Convenio Único acceda a grupo profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo mediante el procedimiento de convocatoria libre previsto en el presente Convenio.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a la situación de excedencia por incompatibilidad.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

- e) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- f) Por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2.- A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los números b), c) y f) de este artículo, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 50. *Reingresos.*

1. El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria tendrá derecho a ocupar de forma provisional una vacante de necesaria cobertura del mismo grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad iguales a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. La plaza vacante ocupada con carácter provisional se convocará para su cobertura definitiva mediante traslado en el plazo máximo de un año y el trabajador tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.

2. Si no existiera vacante en su grupo profesional y sí la hubiera en grupo inferior, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquélla. En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su grupo profesional y el trabajador optara por reingresar en un puesto de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a este, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional, en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

3. La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.

4. Una vez reingresado, el trabajador deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación del reingreso. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.

Artículo 51. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política, incluido el personal eventual de especial confianza. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2. Se reconoce el derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, a los trabajadores fijos de plantilla que durante el ejercicio de entrada en vigor de este Convenio, con motivo del cambio en la forma de gestión directa o indirecta de cualquier servicio municipal, hayan sido o sean subrogados por la empresa concesionaria adjudicataria de los mismos. De igual modo podrá reconocerse la excedencia forzosa en aquellos otros casos en que así se acuerde por la Administración y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 52. *Licencias no retribuidas.*

Excepcionalmente, sin perjuicio de los servicios, en los casos debidamente justificados podrán concederse licencias sin sueldo de hasta nueve meses a los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años de servicio, pudiendo disfrutarse fraccionadamente.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Artículo 53. *Marco normativo.*

1. El personal laboral afecto al presente Convenio Colectivo queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, en la legislación laboral así como en el presente Convenio Colectivo.

2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 54. *Faltas disciplinarias.*

1. Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán, con independencia de lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves

2. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, perjuicios notorios para el servicio, en cuyo caso se calificaría como falta grave.

b) La falta de asistencia sin causa justificada.

c) La no comunicación, con la antelación suficiente, de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono injustificado y por breve tiempo del puesto del trabajo, sin aviso ni causa justificada.

e) El incumplimiento o retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas u órdenes de los superiores dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional. En el caso de que de tales actos deriven, por la función especial del trabajador o de la tarea encomendada, en perjuicios notorios para el servicio se calificará como falta grave.

f) El indispuesto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.

g) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

h) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

g) La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios de los servicios, así como con los demás empleados públicos y subordinados.

h) Las discusiones con los compañeros en horas laborales.

i) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o la situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.

3. Serán faltas graves:

a) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves en un semestre aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.

c) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes. Cuando se deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado, se considerará muy grave.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada ni previo aviso.

e) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.

f) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

g) La realización de actividades particulares o ajenas al servicio durante la jornada de trabajo, en el centro de trabajo o fuera del mismo, así como el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.

h) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

i) El incumplimiento grave o recurrente de los deberes profesionales por descuido o negligencia inexcusable.

j) La reincidencia en el retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas o en el incumplimiento o desobediencia a las órdenes de los superiores. Cuando de dicha reincidencia se deriven perjuicios notorios para el servicio la falta se considerará muy grave.

k) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, las faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo del personal a su cargo

l) La simulación de enfermedad o accidente.

m) La simulación de la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

n) La manipulación o falseamiento intencionado de la tarjeta, lista de asistencia o cualquier otro elemento de control horario para simular la presencia del trabajador o de cualquier otro empleado público en el puesto de trabajo.

- ñ) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.
 - o) Falta notoria de respeto y consideración al público.
 - p) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
 - q) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
 - r) Abuso de autoridad.
 - s) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador/a tenga acceso.
 - t) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.
 - u) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
4. Serán faltas muy graves:
- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
 - b) Más de quince faltas de puntualidad en un periodo de dos meses o de treinta en un año.
 - c) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, en un periodo de seis meses o de veinte en un año.
 - d) Los malos tratos de palabra u obra, las ofensas verbales o físicas a jefes, superiores, compañeros o personal a su cargo, incluyendo el acoso moral.
 - e) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
 - f) Las conductas constitutivas de acoso sexual.
 - g) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada o el desempeño del puesto de trabajo.
 - h) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo, ajenos al puesto desempeñado.
 - i) El falsear datos ante el Ayuntamiento, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
 - j) Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.
 - k) El hurto o robo a los empleados municipales.
 - l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos de rehabilitación.
 - m) Violar el secreto de correspondencia o documento reservados de la Administración.
 - n) La falta continuada de aseo, siempre que haya quejas reiteradas de los compañeros y se le haya llamado repetidamente la atención.
 - ñ) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y exigible del trabajo.
 - o) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - p) La obstaculización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - q) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
 - r) El incumplimiento de la obligación de atender, en caso de huelga, los servicios mínimos.

Artículo 55. *Sanciones.*

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones según la gravedad y circunstancias:

1. Por falta leve:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.
2. Por falta grave se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
3. Por falta muy grave, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
 - b) Inhabilitación por un periodo superior a uno a cinco años, para la promoción o ascenso, así como para concurrir a pruebas selectivas.
 - c) Despido.

Artículo 56. *Procedimiento.*

1. Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio que será tramitado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero o norma que lo sustituya, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado y en el que será oído el interesado. El trabajador podrá solicitar la presencia de su representación sindical.

2. La aplicación de cualquier sanción requerirá el conocimiento del Comité de Empresa con un plazo mínimo de un día hábil, a fin de que el mismo pueda emitir su informe en el plazo improrrogable de tres días hábiles. En el caso de sanciones graves o muy graves el plazo de emisión de informe por parte del Comité de Empresa será de siete días hábiles que, en ningún caso, tendrá carácter vinculante. Dicha notificación interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

3. Se establece un procedimiento de revisión de sanciones impuestas, a través de una Comisión del Convenio creada al efecto, a la que cualquier personal laboral podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días de la notificación sancionadora. Este intento de solución de las divergencias laborales tendrá carácter previo sobre otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía judicial. Se considerará intentada la solución a través de la Comisión del Convenio cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se haya producido.

Artículo 57. *Prescripción de faltas y sanciones.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Capítulo XII

Salud laboral

Artículo 58. *Marco normativo.*

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal laboral.

Esta Administración realizará una política integral de protección de la salud del personal laboral mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Artículo 59. *Salud laboral. Principios generales.*

Los principios generales en el ámbito de la salud laboral y la seguridad en el trabajo son los siguientes:

Primero.—El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y las condiciones de trabajo.

Segundo.—La Administración a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada 2 años. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

Tercero.—Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal laboral.

Cuarto.—Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal laboral con condiciones físicas disminuidas.

Quinto.—En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del responsable de la unidad

Sexto.—Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias con la correspondiente repercusión en la retribución complementaria.

Séptimo.—En relación con el personal no incluido en el presente convenio, serán de aplicación las medidas de protección incluidas en este Capítulo, así como las medidas de prevención previstas con carácter general en la normativa vigente.

Artículo 60. *Uniformidad.*

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados con el puesto de trabajo y la función que se realice y que se establecen en el Anexo II del presente Convenio.

2. El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, velará para que los uniformes reúnan las condiciones de idoneidad y seguridad a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo efecto podrá solicitar informes previos a la compra del vestuario.

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de dos veces al año: una en verano (de mayo a junio) y otra en invierno (de septiembre a octubre).

4. Se regula la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está debidamente uniformado.

A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como equipo de protección individual, cuando éste afecte directamente a las condiciones de seguridad y salud en el desempeño del mismo.

5. Las prendas y calzado que se deterioren como consecuencia de su uso en el trabajo se repondrán inmediatamente, previa entrega de las mismas.

6. Cuando se produzcan traslados de sección, departamento o servicios que conlleven un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas adecuadas al nuevo puesto de trabajo.

7. Al personal que presente incompatibilidad al calzado de seguridad estándar y con la debida prescripción facultativa del servicio de prevención, se le dotará de calzado de seguridad especial con arreglo a sus circunstancias y a las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 61. *Medios y equipos de protección personal.*

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Así mismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará que los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, así como por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 62. *Movilidad funcional por disminución de capacidad y por incapacidad permanente total por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

1. En el caso de disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Administración procederá, de oficio o a petición del trabajador, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional a la del trabajador y resulte compatible con su capacitación profesional, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

2. Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

3. Los servicios de prevención de riesgos laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

4. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La movilidad regulada en este artículo no dará lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no es renunciable una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

6. En los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, cuando la misma se realice a un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior al que ostentase el trabajador afectado, dicha movilidad requerirá el previo consentimiento del mismo, produciéndose una novación modificativa del contrato que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto del grupo profesional de origen.

7. De los supuestos de movilidad contemplados en este artículo ser informada la Comisión del Convenio.

Artículo 63. *Movilidad funcional para protección a la maternidad.*

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

3. Lo establecido en los números anteriores se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 64. *Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero («BOE» número 27, de 31 de enero), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo XIII

Derechos sociales

Artículo 65. *Acción social.*

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos abordarán la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo, acorde al porcentaje de masa salarial global que se destine a estos efectos, cuyos criterios, cuantía y distribución serán objeto de negociación en la Mesa General del personal laboral y funcionario, de conformidad con el artículo 37.1.i) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Le corresponde a la Administración y a las centrales sindicales, en el ámbito de negociación correspondiente:

- Efectuar propuestas de actuación.
- Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- Realizar el seguimiento y evaluación del plan.

Artículo 66. *Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.*

Al personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio, se le aplicará, mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la

diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Cuantía del complemento.

a) Se abonará el 100 por cien del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la citada incapacidad se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.

b) Asimismo, se percibirá el 100 por cien de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y en aquellos supuestos relativos a tratamientos y técnicas diagnósticas, no encuadrados en los supuestos anteriores, previo informe y valoración por parte del servicio médico del Ayuntamiento.

c) En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral no recogidos en los supuestos anteriores, el complemento se calculará:

— Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50 por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

— Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día, inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

— A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100 por cien del complemento.

2. De las retribuciones a que se refiere el apartado anterior en relación al complemento de incapacidad quedarán excluidos aquellos conceptos que en atención a las condiciones particulares de jornada, rotación, turnicidad, entre otros, sean absorbidos por el nuevo complemento singular de puesto que se establezca, así como éste una vez sea establecido, como consecuencia de la aplicación de la Disposición adicional segunda.

3. Requisitos para el derecho al complemento.

a) Los trabajadores o sus familiares, cuando ellos se encuentren imposibilitados de hacerlo, deberán entregar el parte de baja, y en su caso, los de confirmación, dentro del plazo legal establecido al efecto, al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública a fin de que éste, si la incapacidad temporal es derivada de enfermedad común, le remita al reconocimiento médico a que se hace referencia en el apartado c), sin cuyos requisitos la Empresa quedará liberada de la obligación de pago. Dicho reconocimiento médico no será obligatorio en los casos de accidente sea o no laboral, sin perjuicio del derecho que la asiste a la Administración para hacerlo cuando la prolongación de la situación así lo aconseje.

b) Los trabajadores que acrediten el periodo carencial necesario, deberán firmar el parte de baja a los efectos de poder abonarle la prestación establecida por la Seguridad Social. El incumplimiento de esta norma por parte de aquellos trabajadores de los que no se tenga constancia que alcanzan este periodo, dará lugar a que no se satisfagan esas prestaciones, sin perjuicio del derecho que les pueda asistir de reclamarlas a la Seguridad Social.

c) En los casos de enfermedad común, para acreditar el derecho al complemento, el trabajador deberá prestarse a ser reconocido por el servicio médico del Ayuntamiento, quien deberá emitir informe inexcusable sobre la procedencia o improcedencia a su juicio, de la baja por enfermedad, sin perjuicio de la validez de la otorgada por los servicios médicos de la Seguridad Social a efectos de las prestaciones abonadas por ésta. El incumplimiento de este requisito también dará lugar a que la Empresa quede liberada de la obligación de pago del referido complemento.

d) El reconocimiento del abono de dicha cantidad complementaria mediante el primitivo informe médico a que hace referencia el apartado anterior, no supone que el mismo tenga un carácter indefinido durante el proceso de I.T., sino que, periódicamente, podrá ser sometido el trabajador afectado a nuevos reconocimientos por el facultativo antes mencionado y a instancias del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, resolviéndose conforme al nuevo informe que dicho facultativo habrá de emitir.

Artículo 67. *Garantías jurídicas.*

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores en todo procedimiento judicial que traiga causa del ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral.

2. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicio de conductor a un puesto de trabajo perteneciente a su grupo profesional y adecuado a sus capacidades en el caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, siempre y cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no concurran causas de culpa, dolo o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 68. *Cobertura por accidente y fallecimiento.*

1. El Ayuntamiento realizará un seguro de vida y accidente que garanticen las indemnizaciones por fallecimiento, invalidez absoluta y permanente, gran invalidez e invalidez con baremo de accidente, en la cuantía de 20.000 euros.

2. Si el trabajador falleciera de muerte natural, el Ayuntamiento abonará a sus herederos legítimos la cuantía de 3.200 euros, con independencia de las prestaciones sociales que puedan recibir de otros organismos públicos.

Artículo 69. *Jubilación.*

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria, con carácter voluntario, siempre que reúna y acredite ante el INSS, los requisitos de edad y periodo de carencia que en cada momento determine la legislación vigente.

2. De conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de jubilación, el personal podrá voluntariamente acceder a la jubilación anticipada hasta dos años antes, siempre que cumpla con los requisitos vigentes en la normativa aplicable.

3. El personal laboral tendrá derecho a la jubilación parcial en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

4. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición transitoria tercera se establecen los incentivos a la jubilación anticipada para los trabajadores que cesen por voluntad propia antes de la edad ordinaria que da derecho a la jubilación, en las siguientes cuantías:

— 60 años de edad, 39.000 euros.

— 61 años de edad, 31.600 euros.

— 62 años de edad, 25.000 euros.

- 63 años de edad, 21.000 euros.
- 64 años de edad, 17.000 euros.
- 65 años de edad, 17.000 euros.
- 66 años de edad, 17.000 euros.

Capítulo XIV

Estructura salarial

Artículo 70. *Principios generales.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 71. *Estructura salarial y clasificación.*

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Convenio.

Artículo 72. *Estructura retributiva.*

1. Retribuciones básicas:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Antigüedad (trienios).

2. Retribuciones complementarias:

- A) Complementos de grupo profesional.
- B) Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.
- C) Complemento singular de puesto de trabajo.
- D) Complemento de disponibilidad horaria.
- E) Complemento de especial dedicación.
- F) Complemento de productividad.
- G) Complemento de permanencia.
- H) Complementos personales.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.1 de este Convenio, las retribuciones básicas y complementarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero de cada año, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos los empleados públicos de las Administraciones Públicas.

4. No se podrán reconocer otras retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente Convenio.

Artículo 73. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2013, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 74. *Pagas extraordinarias.*

1. El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año en las cantidades que se reflejan en el Anexo IV correspondiente a las tablas salariales adjuntas. Dichas pagas se devengarán el 30 de junio y el 31 de diciembre y se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de junio y noviembre. Asimismo en los meses de junio y noviembre, junto a la cantidad a percibir por paga extraordinaria, se adicionará el importe de los trienios que percibe cada empleado valorados cada uno de ellos por el importe que se establece en el Anexo IV. Dichas cuantías se percibirán con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

b) Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra unidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

d) En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de grupo profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, la paga de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Artículo 75. *Antigüedad (trienios).*

1. Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán trienios por la cuantía que para cada uno de los cinco grupos se indican en el Anexo III y que se abonarán por cada tres años de servicio reconocidos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

2. Para el perfeccionamiento de trienios en el personal fijo se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, debiendo acreditarse documentalmente. Su devengo carecerá de efecto retroactivo.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

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

Artículo 76. *Complemento de grupo profesional.*

1. El complemento de grupo profesional será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe en función de cada grupo profesional y cuyas cuantías figuran en el Anexo III del presente Convenio.

2. Todos los trabajadores municipales fijos adquirirán el nivel asignado al puesto que ocupan por el desempeño del mismo durante cuatro años continuados.

3. Los trabajadores municipales fijos consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo y de provisión de puesto de trabajo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

4. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

5. Cuando el empleado municipal obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

6. Una vez consolidado el grado inicial el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

7. El reconocimiento del grado personal se efectuará por la Delegación de Recursos Humanos, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Registro central de personal dentro de los tres días hábiles siguientes.

8. El grado personal consolidado comporta el derecho a la percepción del complemento de grupo profesional correspondiente a dicho grado personal.

Artículo 77. *Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.*

1. Los complementos de puesto de trabajo tipo o básico son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en el Anexo III en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo, por lo que no tendrán carácter consolidable de modo que el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

2. Tendrán la consideración de complementos de puestos de trabajo tipo o básico los que se atribuyan a los puestos en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral, con indicación de las cuantías que correspondan.

3. La modificación de los complementos de puesto de trabajo tipo o básico será objeto de negociación colectiva, a propuesta de la Administración.

Artículo 78. *Complemento singular de puesto de trabajo.*

1. Los puestos de trabajo que exijan del trabajador un contenido prestacional que se separe del considerado tipo o básico, en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a lo establecido en el artículo 17 de este convenio, bien porque los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura se presenten con mayor intensidad que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales, bien porque se les reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto no consolidables.

2. Para la valoración de la mayor intensidad de los factores anteriores se tendrán en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de las unidades a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo, su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa de dichas unidades, la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar, el manejo de fondos públicos u otras singularidades que puedan establecerse.

3. La asignación, modificación o supresión de los complementos singulares de puesto será objeto de negociación colectiva, a propuesta de la Administración.

Artículo 79. *Complemento de disponibilidad horaria.*

1. Este complemento tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios presenciales y no presenciales durante las 24 horas de carácter urgente y no programados.

2. El complemento de disponibilidad valora la especial dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

3. El complemento de disponibilidad horaria tendrá las modalidades y cuantías que se establece para cada grupo profesional en el Anexo III.

Artículo 80. *Complemento de especial dedicación.*

El complemento de especial dedicación retribuye la prestación de los servicios públicos durante una jornada de cuarenta horas semanales en cómputo anual cuya necesidad sea establecida por la Administración.

Artículo 81. *Complemento de productividad.*

El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados de un Área, Servicio o Unidad que, a propuesta de la Delegación correspondiente, serán determinados por la Delegación de Recursos Humanos, previa negociación en la Comisión del Convenio.

Artículo 82. *Complemento de permanencia.*

1. El complemento de permanencia es la cantidad que perciben algunos trabajadores acogidos al ámbito de aplicación de éste Convenio que lo tenían reconocido a 31 de diciembre de 1999 para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización con el personal funcionario. Este complemento de permanencia no será objeto de actualización anual en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente de conformidad con el artículo 72.3 del Convenio.

2. Igualmente se reconoce un complemento de permanencia cuya cantidad percibirán aquellos trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del anterior Convenio para compensar la disminución que por el concepto de complemento de antigüedad (trienios) percibieron en la paga extraordinaria de marzo de 2013, tras la desaparición de la misma a la entrada en vigor del presente Convenio. El importe de dicha antigüedad se distribuirá en doce mensualidades a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 83. *Complementos personales.*

Salvo que se reconozca por la Administración la naturaleza total o parcial de complemento de puesto de trabajo tipo o básico, de complemento de grupo profesional o de superior categoría, cuando un trabajador viniera percibiendo un complemento personal de éste carácter se procederá a la modificación individual de las condiciones laborales de sus perceptores dirigidas a la supresión de los dichos complementos basado en causas objetivas.

Artículo 84. *Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento de grupo profesional y el complemento de puesto tipo o básico en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 85. *Cálculo de las deducciones.*

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 39 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excepciones y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 86. *Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinaran los conceptos siguientes:

a) Dietas. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Mairena del Aljarafe, por razón del servicio.

Cuando por razón de servicio, se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal, se percibirá en concepto de dietas la cantidad establecida en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

b) Gastos de viaje. Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone al trabajador por gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la denominada «clase turista», y caso de estar agotada esta clase el desplazamiento se efectuará en una categoría superior. El Ayuntamiento habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. En caso contrario, el trabajador que utilice voluntariamente, por la naturaleza de su trabajo, su vehículo particular percibirá las indemnizaciones que por kilometraje se fija en 0,19 euros.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose, el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

Capítulo XV

Derechos sindicales y de representación

Artículo 87. *Acción sindical.*

Se reconoce y garantiza el ejercicio de la acción sindical en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la constitución garantiza. Ningún personal laboral podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación política o sindical.

Artículo 88. *Centros de trabajo.*

A efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, se entenderá por centro de trabajo en el ámbito de aplicación de este acuerdo:

- a) El Ayuntamiento, integrado por la totalidad de las Áreas funcionales, departamentos o servicios.
- b) Cada Organismo Autónomo dependiente del Ayuntamiento.

Artículo 89. *Comité de Empresa y delegados de personal.*

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario y colegiado del conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Artículo 90. *Garantías.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el apartado e) del art. 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados a los que representan.

2. El número de empleados sobre los que los órganos unitarios extiende su representación y el número de horas de crédito horario retribuido por mes para cubrir esta finalidad, se fija de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|--------------------|-----------|
| Hasta 100 | 15 horas. |
| De 101 a 250 | 20 horas. |
| De 251 a 500 | 30 horas. |
| De 501 a 750 | 40 horas. |

3. Las horas mensuales retribuidas establecidas en el número anterior para el cumplimiento de las funciones propias de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa serán acumulables en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública y del responsable del servicio donde están adscritos.

4. Quedan excluidas del cómputo de utilización de este crédito horario, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en el Comité de Seguridad y Salud y en aquellas comisiones especiales a las que tengan que asistir en calidad de delegados de personal, delegado de prevención o miembro del Comité de Empresa.

5. La utilización de las horas sindicales serán consideradas a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado y en ningún caso su ejercicio puede presentar perjuicio alguno sobre las retribuciones del representante, retribuyéndose el cien por cien de su cuantía, incluyendo todos los conceptos reconocidos y aplicables a su puesto de trabajo.

6. Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa que, además, sean delegados sindicales o delegados de prevención, tendrán un crédito de horas mensuales conforme a la anterior escala, independientemente de las que les correspondieran por el ejercicio de dicha función.

7. El uso del crédito horario, al que se le imputará la totalidad del tiempo empleado en actuaciones de representación del personal deberá preavisarse al Ayuntamiento, para su conocimiento y control, con al menos 24 horas de antelación, salvo razones de urgencia debidamente motivadas.

8. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal podrán ceder todas o parte de sus horas sindicales a favor de otro representante del mismo órgano unitario o se podrán acumular en una Bolsa Sindical, con carácter anual, a favor de cada Sección Sindical.

Esta acumulación de horas sindicales deberá ser preavisada con antelación de 30 días hábiles al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirá efectos la cesión.

9. Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa controlarán el mejor ejercicio del crédito horario empleado.

Artículo 91. *Secciones sindicales.*

1. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los Convenios 135, 151 y en la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las expresamente establecidas en el presente Convenio.

2. Los empleados del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las serán únicas a todos los efectos.

3. Las Secciones Sindicales que se constituyan estarán representadas ante la Administración, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados de conformidad con las escala establecida en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

Quedan excluidas del cómputo de utilización de este crédito horario, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos, así como aquellas empleadas en el Comité de Seguridad y Salud y en aquellas Comisiones Especiales a las que tengan que asistir en calidad de delegado sindical.

4. Los sindicatos deberán comunicar al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública la designación de sus delegados sindicales, a fin de que la misma surta efectos ante la Administración y de que los delegados sindicales puedan disfrutar, en la medida en que legalmente proceda, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen y en el presente Convenio se concretan, no originándose créditos horarios de carácter sindical al margen de los mecanismos previstos en el mismo.

5. La designación como delegado sindical que se hará en el modelo que se establezca por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública tendrá una duración mínima de 12 meses. Si no se fijase una duración concreta la designación se entenderá efectuada por el período mínimo citado, entendiéndose prorrogada si no se remitiera comunicación en contrario con 30 días de antelación al comienzo de un nuevo período.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los empleados públicos afectados, el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos descontarán en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda, y realizará la correspondiente transferencia de las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato en el plazo máximo de 15 días, acompañada de la correspondiente relación nominal.

Artículo 92. *Bolsa de horas sindicales.*

1. Las secciones sindicales podrán acumular el crédito horario de todos sus delegados sindicales y miembros de los órganos de representación cuya candidatura fuera avalada por la misma organización sindical, formando una bolsa de horas sindicales de carácter anual, de tal forma que pueden ser utilizadas indistintamente por miembros de los órganos unitarios y/o delegados sindicales, y/o en su caso, por liberados institucionales de la misma organización sindical, facilitándose con ello un menor desajuste y una mayor integración de las horas de representación de los empleados públicos.

2. La bolsa de horas sindicales será gestionada por cada sindicato con criterios de responsabilidad, autoorganización, y racionalización y permitirá a la organización sindical asignar las horas como mejor convenga a la efectividad de sus tareas. La utilización del crédito horario por parte de delegados sindicales deberá preavisarse a la Administración en los mismos términos establecidos para el uso del crédito horario por parte de los miembros de los órganos unitarios.

3. La acumulación del crédito horario formando una bolsa de horas sindicales deberá ser ejercitada por cada sindicato de manera expresa y por una sola vez y comportará, caso de llevarse a efecto, la utilización de créditos sindicales exclusivamente por miembros de los órganos unitarios, delegados sindicales y liberados institucionales que sean identificados nominalmente por el sindicato. Las notificaciones deberán recoger el nombre y apellidos del empleado que va a utilizar crédito horario, identificar el centro de trabajo en el que éste presta servicios y precisar la cantidad de horas a utilizar por mes en promedio anual. Por su parte, el Departamento de Recursos Humanos y Función Pública comunicará periódicamente a las secciones sindicales el número de horas disponibles hasta finalizar el año.

Artículo 93. *Registro de Órganos de Representación de Personal.*

El Ayuntamiento, sus Organismos Autónomos y entidades dependientes crearán un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos:

- a) Los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral.
- b) La creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados sindicales.
- c) Los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo.

Artículo 94. *Local sindical.*

El Ayuntamiento facilitará un local de su propiedad, que será adecuado y habilitado a fin de que los representantes del personal puedan utilizarlo para las tareas propias de su cargo, el cual contará con medios suficientes para el buen desarrollo organizativo.

Artículo 95. *Negociación Colectiva.*

1. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal Laboral del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en el presente Convenio.

2. En el seno de las mesas de negociación establecidas en los artículos 34 y siguientes de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se negociarán las materias objeto de negociación a que hace referencia el artículo 37 de dicha Ley. A tal efecto, se establece la Mesa del Personal Laboral en la que se abordarán los acuerdos sociales que afecten exclusivamente al personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio y no sean objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Municipales.

3. No serán condiciones comunes de negociación, y por tanto no se abordarán en la Mesa General de Negociación de los Empleados Municipales, aspectos que afectan sólo al personal laboral o al personal funcionario, tales como la carrera profesional, sus salarios y retribuciones y sistemas de clasificación profesional, entre otros.

4. La representación en la Mesa del Personal Laboral será paritaria, contara con representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal.

5. Los pactos y acuerdos resultantes de la negociación que versen sobre materias para las que se requiera la aprobación formal del Pleno o Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, serán remitidos para su aprobación al órgano competente, una vez ratificados por la Mesa de Negociación correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Plan de Pensiones

A la firma del presente Convenio se convocará la Mesa General de Negociación de personal laboral y funcionario a fin de revisar el funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones formalizado en 2005, así como acordar las medidas que deban adoptarse en relación a su viabilidad, las cuales se trasladarán a la Comisión de Control con el fin de llevar a cabo los trámites que procedan conforme a los acuerdos adoptados.

Disposición adicional segunda

Complemento singular de puesto

La Comisión del Convenio acordará antes de un mes desde la firma del presente Convenio las cuantías del complemento singular regulado en el artículo 78 que absorberá los conceptos y cuantías que actualmente vienen percibiendo aquellos trabajadores que desempeñan puestos de trabajo con jornadas especiales, rotación, turnicidad y herramientas complejas.

Disposición adicional tercera

Clasificación profesional

La Comisión del Convenio abordará la nueva clasificación profesional en grupos profesionales que deba producirse como consecuencia de la aplicación de la entrada en vigor de cualquier nueva normativa que en materia de función pública regule el nuevo grupo B, para el que se exigirá el título de Técnico Superior.

Disposición adicional cuarta

Cláusula de salvaguarda

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal que afectara a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación y materias reguladas en este Convenio o la revocación de la suspensión relativa, entre otros, a los permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza establecida por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la Comisión del Convenio acordará la adaptación que en cada caso proceda.

Disposición adicional quinta

Servicio médico de empresa

Las comunicaciones que los empleados municipales deben realizar al servicio médico del Ayuntamiento para justificación de ausencias u otras finalidades establecidas en el presente Convenio serán realizadas al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública o al destinatario que a tal fin determine este Servicio, cuando por cualquier circunstancia el titular de aquél se encuentre ausente de su puesto de trabajo.

Disposición adicional sexta

Terminología del Convenio

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador o empleado, debe entenderse referido tanto a los trabajadores y trabajadoras como a los empleados y empleadas.
2. Igualmente, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador o trabajadora, de forma permanente y por vínculo legal o unión o pareja de hecho debidamente acreditada conforme a la legislación aplicable.

Disposición adicional séptima

Plan de jubilación parcial

De conformidad con lo previsto en la Disposición final duodécima c) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en su redacción dada por el RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo, se reconoce el derecho al acceso a la jubilación parcial, con los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social vigente a 31 de diciembre de 2012, a los trabajadores incluidos en el Plan de Jubilación Parcial inscrito en el Registro creado al efecto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Disposición adicional octava

Legislación aplicable

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter general en la Legislación Laboral y de función pública vigente que resulte de aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional y estructura retributiva

La nueva clasificación profesional establecida en el Capítulo V del presente Convenio, así como la nueva estructura salarial establecida en el Capítulo XIV surtirán efectos desde el 1 de enero de 2014.

Disposición transitoria segunda

Integración en las actuales categorías profesionales del personal con categoría declarada «a extinguir».

1. El personal proveniente de alguna de las categorías profesionales «a extinguir» prevista en el artículo 17.3 y vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio, ostentará el nuevo grupo profesional y nivel establecido en el Anexo I, manteniendo sus actuales retribuciones hasta que pase a ocupar otro puesto de trabajo o por participación voluntaria en los turnos de traslado o de promoción interna, en cuyo caso percibirá las correspondientes al mismo. Sólo en el caso de pasar a desempeñar un puesto de trabajo de carácter funcional y ser removido de él mantendrá las retribuciones superiores consolidadas a las de su nivel de referencia salarial.
2. Ningún trabajador podrá adquirir un nivel salarial superior a aquél en el que se encuentre clasificada la categoría y nivel declarados «a extinguir» que ostentase hasta la entrada en vigor del presente Convenio.
3. El reingreso del trabajador que, con categoría declarada «a extinguir», se encuentre en situación de excedencia voluntaria, se tramitará conforme al procedimiento y con los efectos establecidos en esta disposición transitoria.

Disposición transitoria tercera

Incentivos a la jubilación anticipada

El percibo de los incentivos a la jubilación anticipada establecida en el artículo 69.4 de este Convenio quedan suspendidos hasta el 1 de enero de 2016.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos y pactos que regulen materias contempladas en el presente Convenio y se opongan al mismo.

ANEXO I

Equivalencias de grupos profesionales y de niveles

| Grupos, categorías y niveles a extinguir | | | Nuevos grupos y niveles de integración | |
|--|---------|---|--|---------|
| Grupos | Niveles | Categorías | Grupos | Niveles |
| A1 | 28 | Asesoría Jurídica GMU | I | 1 |
| A1 | 27 | | I | 2 |
| A1 | 26 | | I | 3 |
| A1 | 25 | Director de Servicios | I | 4 |
| A1 | 25 | Técnico Superior | I | 5 |
| A1 | 24 | | I | 6 |
| A2 | 26 | | II | 1 |
| A2 | 25 | | II | 2 |
| A2 | 24 | | II | 3 |
| A2 | 23 | Técnico Medio (IMDC) | II | 4 |
| A2 | 22 | Director de Servicios/Técnico Medio/Técnico de Gestión Administrativa/Agente de Desarrollo Local/Director de Danza/Arquitecto Técnico | II | 5 |
| C1 | | | III | 1 |
| C1 | 22 | | III | 2 |
| C1 | 21 | Encargado/Jefe de Negociado | III | 3 |
| C1 | 20 | | III | 4 |
| C1 | 19 | | III | 5 |
| C1 | 18 | Jefe de Equipo | III | 6 |
| C1 | 17 | Vigilantes Mediodioambientales/Administrativo/Oficial 1.º/Delineante/Conductor 1.º/Conserje-Mantenedor/Inspector de obras | III | 7 |
| C2 | 18 | | IV | 1 |
| C2 | 17 | | IV | 2 |
| C2 | 16 | | IV | 3 |
| C2 | 15 | Auxiliar Administrativo/Auxiliar Biblioteca/Oficial 2.º/Notificador/Conductor 2.º/Animador/Monitor | IV | 4 |
| E | 14 | Ordenanza/Peón de Servicios Generales/Peón de Limpieza Viaria/Peón Limpieza de Edificios/Auxiliar-Hogar | V | 1 |

ANEXO II

Relación de prendas y uniformes

| Servicio | Tipo de prenda | Color | Núm. | Periodicidad | |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------|------------------------|--------|
| Limpieza viaria | Camisa a/v o polo manga corta | Verde/Amarillo | 2 | Verano | |
| | Pantalón a/v | Verde/Amarillo | 1 | Verano | |
| | Camisa a/v manga larga | Verde/Amarillo | 2 | Invierno | |
| | Pantalón a/v | Verde/Amarillo | 1 | Invierno | |
| | Jersey a/v | Verde/Amarillo | 1 | Invierno | |
| | Cazadora a/v | Verde/Amarillo | 1 | Invierno cada 2 años | |
| | Chaquetilla Forrada a/v | Verde/Amarillo | 1 | Invierno cada 2 años | |
| | Anorak a/v | Verde/Amarillo | 1 | Invierno cada 2/3 años | |
| | Ropa de Agua | | | S/necesidad | |
| | Chaleco Reflectante a/v | Verde/Amarillo | | S/necesidad | |
| | Botas o zapatos certificados | | 1 | Anual | |
| | Botas de Agua | | | S/necesidad | |
| | Jardinería | Camisa a/v o polo manga corta | Verde/Amarillo | 2 | Verano |
| Pantalón a/v | | Verde/Amarillo | 1 | Verano | |
| Camisa a/v manga larga | | Verde/Amarillo | 2 | Invierno | |
| Pantalón a/v | | Verde/Amarillo | 1 | Invierno | |
| Jersey a/v | | Verde/Amarillo | 1 | Invierno | |
| Cazadora a/v | | Verde/Amarillo | 1 | Invierno cada 2 años | |
| Anorak a/v | | Verde/Amarillo | 1 | Invierno cada 2/3 años | |
| Botas o zapatos certificados | | | 1 | Anual | |
| Ropa de Agua | | | | S/necesidad | |
| Botas de Agua | | | | S/necesidad | |
| Chaleco Reflectante a/v | | Verde/Amarillo | | S/necesidad | |
| Vigilantes medioambientales | | Camisa o Polo manga corta | Beige | 2 | Verano |
| | | Pantalón | Verde Cacería | 1 | Verano |
| | Camisa manga larga | Beige | 2 | Invierno | |
| | Pantalón | Verde Cacería | 1 | Invierno | |
| | Jersey | Verde Cacería | 1 | Invierno | |
| | Cazadora | Verde Cacería | 1 | Invierno cada 2 años | |
| | Anorak | Verde Cacería | 1 | Invierno cada 2/3 años | |
| | Botas o zapatos certificados | | 1 | Anual | |
| | Ropa de Agua | | | S/necesidad | |

| <i>Servicio</i> | <i>Tipo de prenda</i> | <i>Color</i> | <i>Núm.</i> | <i>Periodicidad</i> |
|---------------------------------------|---|--------------------|-------------|------------------------|
| Vías públicas y electricidad | Camisa a/v o polo manga corta | Azul/Amarillo | 2 | Verano |
| | Pantalón a/v | Azul/Amarillo | 1 | Verano |
| | Camisa a/v manga larga | Azul/Amarillo | 2 | Invierno |
| | Pantalón a/v | Azul/Amarillo | 1 | Invierno |
| | Jersey a/v | Azul/Amarillo | 1 | Invierno |
| | Cazadora a/Stdllv | Azul/Amarillo | 1 | Invierno cada 2 años |
| | Anorak a/v | Azul/Amarillo | 1 | Invierno cada 2/3 años |
| | Botas o zapatos certificados | | 1 | Anual |
| | Ropa de Agua | | | S/necesidad |
| | Botas de Agua | | | S/necesidad |
| | Chaleco Reflectante a/v | Verde/Amarillo | | S/necesidad |
| Personal de oficios nave y cementerio | Camisa o polo manga corta | Azul | 2 | Verano |
| | Pantalón | Azul | 1 | Verano |
| | Camisa manga larga | Azul | 2 | Invierno |
| | Pantalón | Azul | 1 | Invierno |
| | Jersey | Azul | 1 | Invierno |
| | Cazadora | Azul | 1 | Invierno cada 2 años |
| | Anorak | Azul | 1 | Invierno cada 2/3 años |
| | Botas o zapatos certificados | | 1 | Anual |
| | Ropa de Agua | | | S/necesidad |
| | Botas de Agua | | | S/necesidad |
| | Chaleco Reflectante a/v | Verde/Amarillo | | S/necesidad |
| Monos de trabajo | Azul | | S/necesidad | |
| Limpieza edificios públicos | Camisa manga corta | Blanca | 2 | Verano |
| | Pantalón | Blanco | 1 | Verano |
| | Camisa manga larga | Blanca | 2 | Invierno |
| | Pantalón | Blanco | 1 | Invierno |
| | Jersey | Azul | 1 | Invierno |
| | Cazadora | | 1 | Invierno cada 2 años |
| | Pijama Limpiadoras | Blanco | 1 | Verano |
| | Pijama Limpiadoras | Blanco | 1 | Invierno |
| | Rebeca | Azul | 1 | Invierno |
| | Zuecos abiertos o cerrados certificados | Blanco | 1 | Anual |
| | Encargados y conserjes | Camisa manga corta | Blanca | 2 |
| Pantalón | | Gris | 1 | Verano |
| Camisa manga larga | | Blanca | 2 | Invierno |
| Pantalón | | Gris | 1 | Invierno |
| Jersey | | Azul | 1 | Invierno |
| Anorak | | Azul | 1 | Invierno cada 2/3 años |
| Zapato tipo Blucher | | Negro | 1 | Anual |
| Ropa de Agua | | | | S/necesidad |
| Botas de Agua | | | | S/necesidad |
| Monos de trabajo | | | | S/necesidad |
| Pintores | | Camisa manga corta | Blanca | 2 |
| | Pantalón | Blanco | 1 | Verano |
| | Camisa manga larga | Blanca | 2 | Invierno |
| | Pantalón | Blanco | 1 | Invierno |
| | Jersey | Blanco | 1 | Invierno |
| | Cazadora | Blanca | 1 | Invierno cada 2 años |
| | Anorak | Azul | 1 | Invierno cada 2/3 años |
| | Chaleco Reflectante a/v | Verde/Amarillo | | S/necesidad |

ANEXO III

Salario base y complementos

| <i>Grupos</i> | <i>Niveles</i> | <i>Salario base</i> | <i>Complementos</i> | | | |
|---------------|----------------|---------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| | | | <i>Grupo profesional</i> | <i>Puesto tipo</i> | <i>Disponibilidad</i> | <i>Trienio</i> |
| I | 1 | 1.109,05 € | 911,62 € | 807,63 € | 475,00 € | 42,65 € |
| I | 2 | 1.109,05 € | 875,04 € | (1) | 475,00 € | 42,65 € |
| I | 3 | 1.109,05 € | 777,41 € | (1) | 475,00 € | 42,65 € |
| I | 4 | 1.109,05 € | 698,69 € | 807,63 € | 475,00 € | 42,65 € |
| I | 5 | 1.109,05 € | 698,69 € | 644,42 € | 475,00 € | 42,65 € |
| I | 6 | 1.109,05 € | 662,13 € | (1) | 475,00 € | 42,65 € |
| II | 1 | 958,98 € | 766,69 € | (1) | 475,00 € | 34,77 € |
| II | 2 | 958,98 € | 687,96 € | (1) | 475,00 € | 34,77 € |
| II | 3 | 958,98 € | 651,41 € | (1) | 475,00 € | 34,77 € |
| II | 4 | 958,98 € | 614,91 € | 806,69 € | 475,00 € | 34,77 € |
| II | 5 | 958,98 € | 578,34 € | 806,69 € | 475,00 € | 34,77 € |
| III | 1 | 720,02 € | 597,64 € | (1) | 475,00 € | 26,31 € |

| Grupos | Niveles | Salario base | Complementos | | | |
|--------|---------|--------------|-------------------|-------------|----------------|---------|
| | | | Grupo profesional | Puesto tipo | Disponibilidad | Trienio |
| III | 2 | 720,02 € | 561,27 € | (1) | 475,00 € | 26,31 € |
| III | 3 | 720,02 € | 524,78 € | 682,18 € | 475,00 € | 26,31 € |
| III | 4 | 720,02 € | 491,13 € | (1) | 380,00 € | 26,31 € |
| III | 5 | 720,02 € | 468,68 € | (1) | 380,00 € | 26,31 € |
| III | 6 | 720,02 € | 446,22 € | 668,45 € | 380,00 € | 26,31 € |
| III | 7 | 720,02 € | 423,76 € | 675,27 € | 380,00 € | 26,31 € |
| IV | 1 | 599,25 € | 437,59 € | (1) | 285,00 € | 17,90 € |
| IV | 2 | 599,25 € | 415,13 € | (1) | 285,00 € | 17,90 € |
| IV | 3 | 599,25 € | 392,73 € | (1) | 285,00 € | 17,90 € |
| IV | 4 | 599,25 € | 370,24 € | 670,73 € | 285,00 € | 17,90 € |
| V | 1 | 548,47 € | 357,03 € | 704,98 € | 285,00 € | 13,47 € |

- (1) Nuevo complemento de puesto tipo correspondiente a nuevos puestos de trabajo cuya determinación se concretará por la plantilla presupuestaria y por la Relación de Puestos de Trabajo.

ANEXO IV

| Grupos | Niveles | Salario base paga ex. | Pagas extraordinarias | | |
|--------|---------|-----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|
| | | | Paga extra junio | Paga extra Navidad | Valor trienio pagas ext. |
| I | 1 | 684,36 € | 2.226,33 € | 2.226,33 € | 26,31 € |
| I | 2 | 684,36 € | | | 26,31 € |
| I | 3 | 684,36 € | | | 26,31 € |
| I | 4 | 684,36 € | 2.190,68 € | 2.190,68 € | 26,31 € |
| I | 5 | 684,36 € | 2.027,47 € | 2.027,47 € | 26,31 € |
| I | 6 | 684,36 € | | | 26,31 € |
| II | 1 | 699,38 € | | | 25,35 € |
| II | 2 | 699,38 € | | | 25,35 € |
| II | 3 | 699,38 € | | | 25,35 € |
| II | 4 | 699,38 € | 2.120,98 € | 2.120,98 € | 25,35 € |
| II | 5 | 699,38 € | 2.084,41 € | 2.084,41 € | 25,35 € |
| III | 1 | 622,30 € | | | 22,73 € |
| III | 2 | 622,30 € | | | 22,73 € |
| III | 3 | 622,30 € | 1.829,26 € | 1.829,26 € | 22,73 € |
| III | 4 | 622,30 € | | | 22,73 € |
| III | 5 | 622,30 € | | | 22,73 € |
| III | 6 | 622,30 € | 1.736,97 € | 1.736,97 € | 22,73 € |
| III | 7 | 622,30 € | 1.721,33 € | 1.721,33 € | 22,73 € |
| IV | 1 | 593,79 € | | | 17,73 € |
| IV | 2 | 593,79 € | | | 17,73 € |
| IV | 3 | 593,79 € | | | 17,73 € |
| IV | 4 | 593,79 € | 1.634,76 € | 1.634,76 € | 17,73 € |
| V | 1 | 548,47 € | 1.610,48 € | 1.610,48 € | 13,47 € |

3W-2056

Consejería de Fomento y Vivienda

Delegación Territorial en Sevilla

«Expediente número 259/13, de Descalificación de Viviendas de Protección Oficial, a instancia de doña Silvia Pineda Sánchez y de don Ismael Velásquez-Castro Viejo, de fecha 07/11/2013, se resuelve tener por desistida la solicitud presentada y declarar concluso el procedimiento iniciado, procediendo al archivo del expediente.»

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería de Fomento y Vivienda en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»

Sevilla a 2 de abril de 2014.—La Delegada Territorial, Granada Santos García.

2W-4313

Delegación Territorial en Sevilla

«Resolución del expediente número 41-PO-G-00-0060/09, a instancia de La Paradeña, S.L., que resuelve tener por desistida a la interesada de la solicitud de calificación provisional presentada. Así como tener por concluido el procedimiento iniciado, procediendo al archivo del expediente. Previa acreditación de su identidad podrá comparecer en las dependencias del Servicio de vivienda en la citada Delegación Territorial, situada en plaza de San Andrés número 2, Sevilla, para la notificación del texto íntegro. Contra la presente resolución, que no pone fin a la administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Fomento y Vivienda, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo