

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 1.150/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0003/2022

Código de Convenio: 141037520012022

Visto el Texto del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria y el personal laboral que presta su servicio en el mismo", suscrito el día 22 de diciembre de 2021 por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 31 de marzo de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, María del Carmen Martínez Garvín.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Procedimiento: Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

Asunto: Subsanación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria ya aprobado, en base al requerimiento efectuado por parte de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, a fin de proceder a su registro, depósito y publicación.

Día y hora de la reunión: 08-03-2022.

Lugar de celebración: Salón de Plenos Ayuntamiento La Victoria.

Asistentes: José Abad Pino, Alfonso García Ble, Antonia Adolfo Jiménez, María Dolores Pino Mures, Javier Gallardo Pino.

Ausentes: Cristina Gallardo Petidier, Mª Dolores Alcántara Granadal, Alfonso Gálvez Carmona.

Documento firmado por: El Presidente y la Secretaria.

En La Victoria, a 8 de marzo de 2022, bajo la Presidencia de José Abad Pino y actuando como Secretaria doña María Dolores Pino Mures, se reúnen en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de La Victoria, a las 13:00 horas, se citan las personas abajo relacionadas para la subsanación del articulado en base al requerimiento efectuado por parte de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, para proceder a su registro, depósito y publicación.

-Representantes del Ayuntamiento:

José Abad Pino

Alfonso García Ble

Antonia Adolfo Jiménez

-Representantes de los trabajadores:

María Dolores Pino Mures

Javier Gallardo Pino

Ambas partes se reconocen capacidad mutua y necesaria para este acto, y en uso de sus respectivas representaciones,

ACUERDAN

PRIMERO. Una vez recibida comunicación de subsanación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria ya aprobado, por parte de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, proceder a la modificación del texto aprobado, en los siguientes artículos así como su transcripción posterior:

1. Artículo 27.e) Se procede a una nueva redacción, de conformidad con la Disposición Transitoria novena del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de conformidad con su artículo 7. En consecuencia, se procede a eliminar el apartado "f: permiso por Nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido", por aparecer ya regulado tanto en el permiso por parto como en este permiso de paternidad, quedando como sigue:

e. "Permiso de paternidad:

1) El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento tendrá una duración de diecisésis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción del trabajador siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al nacimiento.

2) En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

3) 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.

4) 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.

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

2) Artículo 33.1.a). Se procede a una nueva redacción, de conformidad con el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedando como sigue:

1. "Excedencia voluntaria por interés particular.

a) El personal laboral con al menos una antigüedad en la empresa de un año, según proceda, podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria".

SEGUNDO. Trasladar el siguiente texto, ya corregido con las modificaciones planteadas anteriormente, para su registro, depósito y publicación:

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA Y EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SU SERVICIO EN EL MISMO.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Base jurídica.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Incremento y revisión salarial.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 7. Comisión de seguimiento.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Artículo 10. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Artículo 12. Relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 13. Clasificación profesional.

CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Artículo 14. Oferta de empleo público.

Artículo 15. Incompatibilidades.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Artículo 17. Personal con discapacidad.

Artículo 18. Selección del personal.

Artículo 19. Modalidad de contratación.

Artículo 20. Promoción interna.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Artículo 22. Otras formas de movilidad.

Artículo 23. Provisión de puestos de trabajo.

CAPÍTULO IV. JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 24. Jornada laboral y horarios de trabajo.

Artículo 25. Trabajos realizados fuera de la jornada laboral (horas extraordinarias).

Artículo 26. Servicios permanentes.

CAPÍTULO V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 27. Permisos y reducciones de jornada por motivos fa-

miliares.

CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 28. Vacaciones.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Artículo 30. Otros permisos retribuidos.

Artículo 31. Domingos, festivos y festivos especiales.

Artículo 32. Permisos no retribuidos.

Artículo 33. Excedencias.

CAPÍTULO VII. MEJORA SOCIALES Y LABORALES.

Artículo 34. Procesos de Incapacidad Temporal (IT).

Artículo 35. Garantías.

Artículo 36. Reinscripción laboral.

Artículo 37. Reconversión de puestos de trabajo.

Artículo 38. Formación profesional.

Artículo 39. Jubilación obligatoria.

Artículo 40. Jubilación voluntaria.

Artículo 41. Prestaciones médico-farmacéuticas.

Artículo 42. Anticipos reintegrables.

Artículo 43. Ayudas por estudios.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 44. Deberes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 45. Comité de Salud Laboral.

Artículo 46. Competencias y facultades del Comité de Salud Laboral.

Artículo 47. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 48. Revisiones médicas.

Artículo 49. Botiquín de primeros auxilios.

Artículo 50. Obligaciones y derechos de la empresa y el personal en materia de seguridad e higiene.

Artículo 51. Protección a la maternidad.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 52. Representación legal.

Artículo 53. De las Secciones Sindicales.

Artículo 54. Representantes del Personal.

Artículo 55. Garantías sindicales.

Artículo 56. Funciones.

Artículo 57. Competencias.

Artículo 58. Derecho de reunión.

Artículo 59. Procedimiento de negociación de los servicios mínimos.

Artículo 60. Disposiciones generales en materia de derechos sindicales.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 61. Disposiciones generales.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Artículo 63. Faltas graves.

Artículo 64. Faltas leves.

Artículo 65. Sanciones.

Artículo 66 Prescripción.

Artículo 67. Procedimiento sancionador.

CAPÍTULO XI. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 68. Disposición general.

Artículo 69. Negociación y aplicación de retribuciones.

Artículo 70. Normas generales y comunes del régimen de retribuciones.

Artículo 71. Conceptos retributivos.

Artículo 72. Sueldo.

Artículo 73. Trienios o antigüedad.

Artículo 74. Pagas extraordinarias.

Artículo 75. Complemento de destino.

Artículo 76. Complemento específico.

Artículo 77. Complemento de productividad.

Artículo 78. Percepción complemento de productividad y de las gratificaciones especiales.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

ANEXO I. HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y ámbito de aplicación

Artículo 1. Base jurídica.

1. El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en los acuerdos libremente expresados entre el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria y las Organizaciones Sindicales con legitimación negocial, según preceptúan los artículos 32 y siguientes del Real Decreto.

2. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo TREBEP) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET), así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, sin perjuicio del régimen jurídico de éstos.

3. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a los acuerdos que adopten las representaciones sindicales del personal laboral con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación, a las normativas específicas de cada colectivo de empleados públicos, optando siempre por aquella que resulte más favorable para el/la empleado/a público/a o colectivo de que se trata, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que le sean de aplicación, resulten incompatibles o se prohíba específicamente.

4. Asimismo, serán de aplicación los acuerdos de la FEMP y FAMP. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria podrá adherirse a los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva en materia de personal de la Comunidad Autónoma Andaluza y de la Mancomunidad de Municipios correspondiente, siempre que sea más favorable.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, realizada en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y servicios de la administración municipal dependientes.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. Será de aplicación el presente Convenio Colectivo al personal en régimen laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

2. Siempre que en el Convenio Colectivo se haga referencia a los/as empleados/as públicos/as, a los/las trabajadores/as u otra denominación, se entenderá hecha al personal incluido en el apartado anterior, teniendo el convenio el carácter de pacto de condiciones laborales del citado personal laboral.

3. Se excluyen del ámbito de aplicación de este acuerdo:

a. El personal con contrato laboral que preste sus servicios en empresas públicas, sea cual sea la participación del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria en las mismas.

b. Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato 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 Excmo. Ayuntamiento de La Victoria o sus Orga-

nismos Autónomos, 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 Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

d. El personal contratado con cargo a los fondos para el Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA).

e. Personal Becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

f. El personal contratado en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar el Ayuntamiento de La Victoria.

g. El personal temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual bajo la que esté contratado, incluida la de interinidad, con una antigüedad inferior a un año ininterrumpido, está excluido del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, al que sólo será de aplicación la parte económica del mismo y los artículos veinticinco y treinta y cinco. La parte económica será de aplicación a partir del primer día del mes siguiente a su aprobación.

h. Asimismo, el personal laboral adscrito al servicio de Ayuda a Domicilio, quedará excluido del ámbito de aplicación del presente acuerdo en caso de extinción de la financiación de dicho servicio por parte de la Junta de Andalucía.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor previa aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, así como transcurrido el plazo previsto en el Artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL en adelante), siendo su periodo de vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre del año dos mil veinticuatro.

2. 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 tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio Colectivo se considerarán tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

4. 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 Colectivo en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Artículo 5. Incremento y revisión salarial.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria experimentarán el máximo incremento que se apruebe en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualesquiera otras normas en que se establezca para el personal laboral cada año.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas todas aquellas condiciones en materia de personal, más beneficiosas en el conjunto de las relaciones del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria con dicho personal laboral a su servicio, consideradas las mismas en cómputo global.

Artículo 7. Comisión de Seguimiento.

1. Será la Mesa General de Negociación.
 2. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar las partes dudosas o incompletas de los mismos que pudiesen existir.
 3. Dicha Comisión se reunirá, previa convocatoria del Sr./a Alcalde/sa, a petición de una de las partes, en el plazo de diez días desde la solicitud. A las convocatorias, que se notificarán a la representación sindical, se acompañará orden del día y documentación.

4. Se constituye la Comisión integrada:

a. Por un miembro de entre los delegados de personal del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, debiéndose designar, titular y suplente.

b. Por igual número de miembros de la Corporación.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, 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, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

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 renegotiación del presente convenio en su totalidad.

Artículo 10. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo 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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes es facultad y responsabilidad del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria a través del equipo de Gobierno y su personal directivo garantizando siempre el buen desenvolvimiento de los servicios y la atención a la ciudadanía.

2. Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual o colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con cinco días de antelación a la fecha prevista para la notificación al empleado público o a la empleada pública afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Durante los períodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los representantes del personal laboral, siempre que afecte a las materias recogidas en el artículo 37 apartado 1 del TREBEP y las que a continuación se detallan:

- a. Jornada de trabajo.

- b. Horarios.
- c. Régimen de trabajo o turnos.
- d. Sistemas de trabajo y rendimiento.
- e. Funciones.
- f. Movilidad.
- g. Promoción profesional.
- h. La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.
- 4. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a. La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
 - b. La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
 - c. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
 - d. La valoración de los puestos.
 - e. La evaluación del desempeño.
 - f. Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.
- 5. En los centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Delegados de Personal participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.

Artículo 12. Relaciones de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realizará la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisarán los requisitos esenciales exigidos para el desempeño de puestos, así como las retribuciones correspondientes a cada uno.

2. La aprobación, así como cualquier modificación de la RPT requerirá la previa negociación con los/las delegados/as de personal en Mesa General de Negociación. La creación o modificación funcional de un puesto de trabajo requiere que se determine su misión o cometido y perfil de competencias exigido.

Artículo 13. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional del personal laboral se equipará a la clasificación del personal funcionario.

2. Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

a. Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

b. Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

c. Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

-C1: título de bachiller o técnico.

-C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

d. Otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

CAPÍTULO III

Selección de personal y provisión de puestos

Artículo 14. Oferta Pública de Empleo.

1. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, formulará públicamente su Oferta de Empleo Público anualmente donde hará constar las plazas que puedan ser ocupadas por el personal laboral.

2. Las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo se negociarán antes de la aprobación del Presupuesto Municipal con la Mesa General de Negociación, formando parte de los mismos,

contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortizaciones que fueron necesarias. Asimismo, se negociarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna.

3. Las plazas que resulten de las diferentes ofertas públicas de empleo, deberán desarrollarse en el plazo de tres años, a partir de la aprobación de la misma, adoptando la Corporación las medidas técnicas y presupuestarias necesarias para su desarrollo.

Artículo 15. Incompatibilidades.

Para el acceso y permanencia de empleados/as, se estará a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Si las bases de la convocatoria incluyen periodo de prueba se estará a lo que dispongan las mismas.

Artículo 17. Personal con discapacidad.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo del siete por cien de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidades de grado igual o superior al treinta y dos por cien, de modo que progresivamente se alcance el tres por cien de los efectivos de la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidades y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 18. Selección del personal.

1. La selección del personal se efectuara anualmente, siendo los principios rectores, requisitos de acceso y sistemas de selección de los/as empleados/as públicos/as al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria los establecidos en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía; y supletoriamente el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles del Estado.

2. En Mesa General de Negociación se establecerán los criterios generales sobre las ofertas de empleo público y sobre cada procedimiento selectivo concreto, a propuesta de las Áreas afectadas.

Artículo 19. Modalidad de contratación.

Los contratos de trabajo, sea cual sea su modelo, serán los que para cada supuesto fijen las disposiciones legales, y siempre por escrito. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, vendrá obligado a entregar al empleado o empleada y a sus representantes sindicales, en el plazo máximo de diez días, copia básica del contrato, así como del parte de alta en la Seguridad Social.

Artículo 20. Promoción interna.

1. La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales. Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del em-

pleo público deberá efectuarse, en buena medida a través de los mecanismos y procesos de promoción.

2. La promoción interna consiste en el ascenso del personal laboral del subgrupo o grupo de clasificación inferior al subgrupo o grupo de clasificación inmediatamente superior, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

3. Nadie ascenderá a una categoría igual o superior, si no es en virtud del oportuno proceso selectivo de concurso-oposición. Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior.

4. La Corporación facilitará la promoción interna. El personal deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

5. La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

6. En las convocatorias de las pruebas deberá establecerse la exención de las pruebas y materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.

7. En base a la Disposición Transitoria Tercera del TREBEP, los/as empleados/as públicos/as del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la referida Ley.

8. Podrán autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

9. El proceso de promoción se regulará por el artículo 24 del TREBEP.

Artículo 21. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen, y durará como máximo un año, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria que tenga la titulación exigida.

2. La movilidad funcional correspondiente a categorías de un grupo profesional superior no podrá exceder de un año, debiendo rotar todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

3. Para la encomienda de funciones correspondientes a la movilidad funcional se deberá realizar previamente el concurso interno de traslados.

4. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar los tres meses. Además, esta encomienda de funciones deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, manteniendo las retribuciones del puesto de origen.

5. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluidos en los supuestos previstos en este Artículo, requerirá el acuerdo de las partes.

6. Las retribuciones por funciones de superior categoría conllevarán el derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente (es decir, percibirá las retribuciones básicas del puesto de origen, y las complementarias del puesto que realmente desempeñe, siempre que se atribuyan todas las funciones del puesto que se sustituye).

Artículo 22. Otras formas de movilidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición de la persona empleada pública interesada o a instancia del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, a otra categoría del mismo grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán resueltas por la Alcaldía u órgano en quién tenga delegada la competencia, previo informe emitido por Tribunal Médico y por la Comisión de seguimiento.

Artículo 23. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, para ello se deberá proveer concurso público interno de trasladados.

2. Todos los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, con excepción de los correspondientes a la Escala de Habilidades Estatales, se reservan para su provisión definitiva a empleados/as laborales propios/as según proceda del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.

3. Anualmente y preferentemente en el primer semestre del año se procederá a convocar un concurso general para la provisión de puestos de trabajo, que se encuentren vacantes.

4. La provisión y promoción de los puestos de trabajo por personal laboral de esta Corporación, a través de los sistemas antes mencionados, se regirá por el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores según proceda.

5. La Administración podrá adscribir al personal a puestos de trabajo en distinta Unidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del trabajador/a, su cónyuge o pareja de hecho, o los menores a su cargo, con previo informe de la Administración o Administraciones Pública Competente y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el/la trabajador/a ocupara con tal carácter su puesto de origen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo dedicado a Reinscripción Laboral.

6. Ante la ausencia del Reglamento interno, se estará a lo previsto en la Provisión de Puestos de trabajo. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en legislación sobre provisión de puestos de trabajo de los empleados públicos, previa interpretación que a cada caso concreto le dé la Mesa General de Negociación, en caso de duda.

CAPÍTULO IV

Jornada y horarios

Artículo 24. Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La jornada laboral que con carácter general se preste por el personal laboral del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se computará preferentemente en treinta y siete horas y media semanales, ésta será de lunes a viernes en todos los centros, unidades y tajos de obra, pudiéndose establecer jornadas en régimen de turnos, previa negociación con los delegados de perso-

nal electos, siempre según calendario anual a elaborar entre los representantes de los trabajadores/as y de la Corporación en el último trimestre.

2. La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado, cuando sea imputable a este, dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

3. La parte proporcional del horario llamado fijo o estable, será de cinco horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y catorce horas. Podrán establecerse otras horas de entrada y salida siempre que garanticen, al menos cinco horas continuadas de concurrencia obligada. La parte variable del horario o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo mínimo y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir entre las siete y las nueve horas y entre las catorce y las diecisésis horas, de lunes a viernes.

4. En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un periodo de treinta minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, este periodo deberá compatibilizarse con el normal funcionamiento del área o negociado al que se encuentre adscrito el trabajador/a.

5. El horario de trabajo será preferentemente de las siete horas cuarenta y cinco minutos a las quince horas quince minutos, siempre que la especificidad del servicio lo permita. No obstante, se cumplirán treinta y siete horas y media semanales, si bien se tendrá derecho a un cuarto de hora de cortesía a la entrada y a la salida, excepto en los períodos temporales sometidos a horarios especiales. Los diversos colectivos afectados por el presente Convenio Colectivo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que, si se precisara realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía de la negociación con los representantes de los trabajadores.

6. El orden de los turnos a realizar por el personal laboral sólo se podrá modificar por causa de fuerza mayor, o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y será notificado a los representantes de los trabajadores.

7. Durante el período comprendido entre el día uno de julio al día quince de septiembre, ambos inclusive, Navidad y Semana Santa, en todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, el horario de trabajo será de jornada intensiva, quedando definida de las ocho horas a las catorce horas treinta minutos, salvo que se acuerde otro horario. En caso de reducciones, las personas con jornada diferente a la preferente, adecuará dicha reducción a su jornada.

Artículo 25. Trabajos realizados fuera de la jornada laboral (horas extraordinarias).

1. Ambas partes acuerdan la minimización de las horas realizadas fuera de la jornada laboral habitual y preferentemente se abonarán las mismas a voluntad del empleado público o empleada pública. En caso de que se compensen con tiempo de descanso acumulable, será a razón de dos horas por cada una realizada, a excepción de aquellos quienes fueren retribuidos por sus trabajos realizados fuera de su jornada, por ser requerido para el correcto funcionamiento del Departamento. El límite de horas extras anuales será de 80.

2. El período de descanso compensatorio se disfrutará dentro de los doce meses siguientes al inicio del trabajo flexible y a iniciativa del personal afectado, siempre que no perturbe el normal funcionamiento del Servicio.

3. En aquellos supuestos en que haya sido necesario efectuar-

las, para prevenir o reparar siniestros, y ese no fuere su cometido habitual, se retribuirán económicamente, debiendo justificarse en plazo no superior a cinco días laborales.

4. Aquellos trabajos que sean solicitados por otros departamentos o jefaturas de departamento fuera de la jornada habitual serán abonados como gratificación siempre y cuando no se incluyan en el catálogo de funciones del puesto de trabajo y esté retribuido mediante otro complemento dentro de la estructura salarial de cada puesto, como disponibilidad, dedicación, etc.

5. No obstante, para el supuesto de que se abonen dichos trabajos a mes vencido, el valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula: (salario RPT excluido el complemento por disponibilidad horaria dividido por mil seiscientos sesenta y cuatro) por uno coma cincuenta. Para las horas extraordinarias realizadas en domingo, festivos y nocturno, el coeficiente multiplicador será dos. Se abonarán aplicando la fórmula anteriormente indicada, debiendo emitirse certificado por el Jefe del Servicio para su abono, con el Visito Bueno del Presidente/a del Área en la que preste servicios el personal afectado dentro de los 10 días primeros del mes. Dicho certificado con el visto bueno del Presidente/a del Área, se remitirá al Presidente/a del Área de Hacienda para su abono en el mismo mes que se curse la referida certificación.

Artículo 26. Servicios permanentes.

1. En aquellos servicios en los que por sus particulares características especiales sea necesario realizar el trabajo de forma continua e ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, se establecerán los correspondientes turnos y la organización del trabajo necesaria para garantizar la adecuada prestación del servicio. Los citados turnos se desempeñarán rotativamente por el personal afectado y en jornadas de ocho horas efectivas de trabajo, salvo que por necesidades del servicio se pacte otro horario.

2. El cambio de turno se efectuará con una diferencia horaria de al menos dieciséis horas.

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 27. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

El régimen de permisos, según los casos de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a. Por matrimonio o uniones de hecho:

1) En caso de matrimonio o inscripción en el registro como pareja de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de quince días de duración, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil o del Libro de Familia.

2) Estos días han de entenderse como días naturales y pueden ser anteriores o posteriores en todo o en parte a aquél en que se celebre el matrimonio o inscripción.

b. Por matrimonio de familiar de hasta primer grado de parentesco por consanguinidad (padres/madres e hijos/as) o afinidad (padres/madres e hijos/as del cónyuge):

Dos días laborables si es fuera de la localidad a cien kilómetros o más y un día laborable si es en esta o a menos de cien kilómetros.

c. Permiso por parto:

1) Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción

de la empleada pública 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 restante de permiso.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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.

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

d. Permiso por adopción:

1) Por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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.

2) El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 períodos de disfrute de este permiso.

3) 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 períodos ininterrumpidos.

4) 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.

5) 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.

6) 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 seis meses, percibiendo en este caso el cincuenta por cien del salario establecido en el presente convenio percibiendo las retribuciones básicas.

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

8) Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o

acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

e. Período de paternidad:

1) El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento tendrá una duración de diecisésis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción del trabajador siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al nacimiento.

2) En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

3) 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.

4) 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.

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

f. Por nacimiento y adopción de nietos:

Dos días naturales si es en la misma localidad o menos de cien kilómetros, y cuatro días naturales si es fuera de la localidad a cien o más kilómetros de la residencia del empleado público o empleada pública.

g. Período de lactancia:

1) El padre o madre con un/a hijo/a menor de doce meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por un retraso en la entrada o adelanto en la salida.

2) Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el/la otro/a progenitor/a, en el caso de que ambos trabajen. Se requerirá la acreditación de que el/la otro/a progenitor/a no disfruta de tal permiso.

3) Por decisión de la madre/padre podrá sustituirse el permiso de lactancia de los/as hijos/as menores de diecisésis meses por un permiso que acumule en jornadas completas que tenga cada empleada/o, el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h. Guardia legal:

Por razones de guarda legal quien tenga a su cuidado directo un menor de 14 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de 1/3 o de 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. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinaria en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

i. Permisos prenatales:

A las empleadas públicas se les concede, el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse obligatoriamente dentro de la jornada de trabajo. Se justificará mediante acreditación del facultativo la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada de trabajo.

j. Técnicas de fecundación asistida:

El personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

k. Interrupción del embarazo:

De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, y previo justificante oficial, se tendrá derecho a los siete días siguientes al día de la intervención. Este mismo permiso se extenderá por tres días al progenitor, así como a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

l. En caso de enviudar:

1) El personal laboral que tenga hijos en las circunstancias expresadas en el apartado de Guarda Legal, y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales. En caso de no tener hijos en las citadas circunstancias será de diez días naturales.

2) Se otorgará el mismo derecho (diez días naturales) a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad conyugal, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retributiva.

m. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad (padres/madres e hijos/as) o afinidad (cónyuge, padres/madres e hijos/as del cónyuge):

1) El permiso será de cuatro días hábiles si es dentro de la localidad, y cinco si es fuera de la localidad de residencia del personal.

2) El disfrute de este permiso podrá ejercitarse desde el inicio del hecho causante bien de forma ininterrumpida o alterna.

n. Por fallecimiento de un familiar:

Dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad (padres/madres e hijos/as) o afinidad (cónyuge, padres/madres e hijos/as del cónyuge): Cinco días hábiles si es en la misma localidad y seis si es fuera de la localidad.

o. Por los casos recogidas en los dos puntos anteriores pero referidos a familiares de segundo grado de consanguinidad (hermanos/as, abuelos/as y nietos/as) o afinidad (hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del cónyuge):

El permiso será de dos días hábiles si es en la misma localidad y cuatro días hábiles si se trata en otra localidad a más de cien kilómetros.

p. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 14 años:

Tres días hábiles. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

q. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado:

El personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por un plazo de un mes.

r. Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

1) El personal laboral público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a 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.

2) Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores de carácter 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 personal laboral 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 ese 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.

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

4) Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

s. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral:

1) El personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados/as públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

2) Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo

en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

t. Bolsa de horas:

1) Aprobar para todo el personal al que le es de aplicación este convenio una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

2) La bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria y en ningún caso sustituye a los permisos existentes ni a las licencias en esta materia.

3) De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la LPGE para el año 2018 se aplicará a los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

4) La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses, desde el hecho causante, para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.

5) Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

6) Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

7) Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del empleado o empleada público.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 28. Vacaciones

1. Dentro de los 5 primeros meses de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados la representación de los trabajadores, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho periodo, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad. Las vacaciones quedan establecidas de conformidad con lo que en cada momento determine la legislación aplicable en esta materia, siendo la regla general un mes natural o veintidós días (22) hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. Igualmente se acuerda hasta cuatro días adicionales de vacaciones:

a. Por 15 años de trabajo serán 23 días de vacaciones.

b. Por 20 años de trabajo serán 24 días de vacaciones.

c. Por 25 años de trabajo serán 25 días de vacaciones.

d. Por 30 años o más de trabajo serán 26 días de vacaciones.

3. El disfrute de los días adicionales de vacaciones por tiempo trabajado serán efectivos desde el mismo año en que se cumpla la antigüedad requerida.

4. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el día treinta y uno de enero siguiente, si bien, preferentemente, podrá concentrarse entre el día quince de junio y el día quince de septiembre, teniendo preferencia el personal laboral con hijos/as en edad escolar obligatoria para disfrutarlas entre los meses de julio y de agosto, excepto en aquellos servicios que por sus características lo tengan regulado en los correspondientes anexos a este convenio. Las vacaciones podrán fraccionarse, de conformidad con la

planificación efectuada por cada servicio.

5. A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

6. Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la Corporación con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de período de vacaciones, que deberá ser aprobada por la Jefatura de personal, a consecuencia de alguna situación especial, como el prevenir o reparar siniestros u otra situación extraordinaria grave estarán sujetados a la libre voluntad del personal y, en todo caso, a un incremento de seis días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador/a.

7. Si durante el disfrute de vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida el alta médica el personal laboral continuará disfrutando sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación. El total de días hábiles no disfrutados como consecuencia de la IT se disfrutarán de forma negociada.

8. Cuando el trabajador/a en situación de baja laboral no haya podido disfrutar de las vacaciones en el año natural, podrá previa solicitud disfrutarla hasta los 18 meses posteriores a la finalización del año natural.

9. Todas las variaciones o modificaciones que sufra el Plan de Vacaciones, deberán ser comunicadas a la representación sindical.

10. Las madres y los padres podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda asimismo se podrá acumular a las vacaciones del año en curso. Si no optan por la acumulación, las vacaciones no podrán disfrutarse una vez concluido el año natural.

11. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad.

12. En el caso de que el personal cese por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondan, tendrán derecho a que se le abonen a él o a sus herederos/as el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

1. El personal afectado por este Convenio Colectivo dispondrá de permisos por el tiempo y causas que a continuación se indican, y que deberán responder en todo caso a motivos justificados.

a. Por traslado del domicilio habitual:

Dos días naturales si tiene lugar en la misma localidad, y tres días naturales si es en localidades distintas.

b. Por razones de formación:

1) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

2) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

3) Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

4) El personal que curse estudios en centros de enseñanza tendrá derecho a un día laborable antes de los exámenes parciales y finales de curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al

año, y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

5) Por exámenes, el día de su realización.

c. Para realizar funciones sindicales o de representación:

1) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato.

2) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional.

3) Por asistencia a Congresos, cursos, jornadas sindicales o profesionales, previa autorización.

Se establece un crédito horario total disponible de 15 horas mensuales para la realización de funciones relacionadas en los apartados anteriores 1, 2 y 3.

d. Por deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

El tiempo indispensable para el cumplimiento.

e. Asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores:

1) Seis días de libre disposición por asuntos particulares a lo largo del año.

2) Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

3) Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, días de permiso adicionales, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

4) Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares, así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente

f. Asuntos particulares por antigüedad:

1) Se establece hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2) Dichos permisos se podrán disfrutar desde el mismo año en que se cumplan los requisitos establecidos.

g. Permiso por razón de violencia:

1) Las faltas de asistencia de los empleados/as víctimas de violencia, 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.

2) Las/os empleados/as víctimas, 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.

h. El tiempo indispensable para acompañar a consulta médica al cónyuge, compañero/a o un familiar hasta primer grado de consanguinidad (padres/madres e hijos/as) o afinidad (cónyuge, padres/madres e hijos/as del cónyuge):

i. Asistencia a consultorio médico:

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá cuando la distancia a dicho médico sea inferior a sesenta kilómetros, el

tiempo indispensable para ello, y a partir de sesenta kilómetros la jornada de trabajo completa. En caso que el turno del día anterior coincida con noche, podrá solicitar el permiso de esa noche, sin pérdida de retribución alguna.

j. Por asistencia a requerimientos judiciales derivados del trabajo del personal:

Un día si es fuera de la localidad, más dieta reducida cuando proceda, y medio día si es en la localidad. En el segundo caso no se computará si el requerimiento se celebra en horario de jornada del trabajador. En ambos casos el permiso se pasará al día anterior cuando la jornada del trabajador se realice de noche.

2. Los permisos se justificarán junto a la solicitud de la licencia si es posible, en otro caso se justificarán dentro de los tres días siguientes a su disfrute.

3. El permiso que se recoge en la letra e) y f) de este artículo, que no precisa justificación, deberá solicitarse con dos días naturales de antelación, salvo caso de urgencia.

4. Las ausencias por enfermedad se comunicarán inmediatamente por teléfono. A partir de las setenta y dos horas, habrán de justificarse presentando parte médico de baja.

5. Si el personal solicita licencia por motivos excepcionales no contemplados en los puntos anteriores, el caso será planteado a la Comisión Paritaria del Convenio.

6. Se considera concedido el permiso por silencio administrativo afirmativo, si llegado el día del disfrute de dicho permiso el trabajador no tuviera constancia de la denegación del mismo.

Artículo 30. Otros permisos retribuidos.

1. Navidad: Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre, serán de descanso a todos los efectos. Si por razón del servicio no se pueden disfrutar estos días de permiso, se confeccionará un cuadrante por el Jefe del Servicio que distribuirá los días que no se han disfrutado entre el personal que tenga derecho a ellos. Si por cualquier circunstancia no fuese posible su disfrute, se abonará el importe correspondiente al doble por cada hora real de trabajo.

2. Días de permiso en Navidad, Semana Santa y Feria de San Juan:

a. Navidad. El personal disfrutará de 1 día de permiso. Este periodo incluye, desde el 24 de diciembre al 5 de enero.

b. Semana Santa. El personal disfrutará de 1 día de permiso. Este periodo incluye, desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección.

c. Feria de San Juan. El personal disfrutará de 1 día de permiso en aquella semana que incluya el día 24 de junio, o el siguiente lunes, manteniéndose los servicios mínimos.

Artículo 31. Domingo, festivos y festivos especiales.

1. Se entiende por festivos los días que figuren así en el Calendario Laboral, más los fijados como festivos en convenio.

2. Será horario de festivo o domingo, desde las cero horas hasta las veinticuatro horas del mismo día.

3. Para el abono de los festivos y con la finalidad de facilitar la acción contable, se recabarán anualmente el pago líquido mensual de la nómina del mes de enero del trabajador con menos años de servicio y el de más años de servicio, en sus diferentes categorías. Sumando ambas nóminas líquidas para luego dividirlo entre dos, dando el resultado de lo que llamaremos "valor de nómina intermedia".

4. Una vez determinado el valor de nómina intermedia se aplicará la siguiente fórmula:

$$(V.N.I/30 = X)$$

V.N.I. Valor nómina intermedia 30 días del mes.

X resultado líquido del valor del complemento festivo.

5. Se considerarán festivos especiales el día uno de enero, Jueves Santo, Viernes Santo, el día de fiesta local por Feria y el día veinticinco de diciembre. Estos días se retribuirán al personal que los trabaje con un incremento del 30 % respecto a un festivo normal.

6. Se abonarán a mes vencido, aplicando la fórmula anteriormente indicada, debiendo emitirse certificado por el Jefe del Servicio para su abono, con el Visto Bueno del Presidente del Área en la que preste servicios el trabajador afectado dentro de los 10 días primeros del mes. Dicho certificado con el visto bueno del Presidente del Área, se remitirá al Presidente del Área de Hacienda para su abono en el mismo mes que se curse la referida certificación.

Artículo 32. Permisos no retribuidos.

1. El personal laboral en situación de servicio activo podrá solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no inferior a quince días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses cada dos años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable del Servicio sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto a la Mesa General de Negociación.

2. Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La persona interesada deberá aportar, junto con su petición, informe favorable del responsable de su unidad, en dichos términos.

3. El personal laboral que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización.

4. Este permiso no podrá ser solicitado más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo del disfrute del mismo a efectos de trienios o premios extraordinarios.

Artículo 33. Excedencias.

La excedencia del personal laboral, según proceda, podrá adoptar las siguientes modalidades:

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

a. El personal laboral con al menos una antigüedad en la empresa de un año, según proceda, podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

b. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al/a la empleado/a público/a se le instruya expediente disciplinario.

c. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

d. Quienes se encuentren en situación de excedencia por inte-

rés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal laboral cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo/a en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

b. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

a. El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

d. En el caso de que dos empleados/as públicos/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

e. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

f. El personal laboral en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

g. El personal laboral en esta situación también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el periodo en que se encuentre de excedencia.

4. Excedencia por razón de violencia de género.

a. Las empleadas públicas 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

b. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable

dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

c. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

d. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

5. Excedencia por razón de violencia terrorista.

a. El personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

b. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

6. Excedencia forzosa, por servicios especiales.

a. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público. A estos efectos se entiende por cargo público la elección para Diputado/a o Senador/a de las Cortes Generales, Diputado/a de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal/a de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados/as Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

b. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

7. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación funcional en el Ayuntamiento de La Victoria, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento.

8. El personal excedente no devengará retribuciones, salvo en los supuestos que expresamente prevean su devengo y en las condiciones que en éstos se establezca.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales y laborales

Artículo 34. Procesos de Incapacidad Temporal (IT).

1. En los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el personal laboral cobrará el cien por cien de los conceptos fijos en su cuantía y periódicos en su devengo, así como la antigüedad.

2. En el seno de la Mesa General de Negociación del Ayunta-

miento de La Victoria en materia de análisis del absentismo se creará un grupo de trabajo.

Artículo 35. Garantías.

1. Por el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria se designará, a su cargo, por medio de convenio o póliza que suscriba, la defensa del/la empleado/a público/a como demandante o demandado/a, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, civiles y administrativas, y la defensa y acusación en las acciones penales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia dolo o mala fe, renuncia expresa del empleado, el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria sea quien ejerza la acción judicial contra el personal laboral, o sean acciones entre los/as propios/as empleados/as públicos/as, tampoco el antedicho Ayuntamiento soportará este gasto cuando sean desestimadas las pretensiones del trabajador/a, o por los hechos se haya iniciado expediente disciplinario.

El tiempo que el personal laboral haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como de trabajo efectivo, salvo que ocurra alguna de las excepciones en él contenidas.

2. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria garantizará la adscripción del personal laboral que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie dolo o mala fe del personal laboral.

3. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria como tomador del seguro asegurará la responsabilidad civil de su personal en cuanto beneficiarios/as, durante el servicio o como consecuencia del mismo, mediante la contratación de una póliza de seguro que garanticé los daños u otras responsabilidades por un capital mínimo de treinta mil cincuenta euros (30.050 €).

4. En el supuesto de cesión de gestión de cualquier servicio a cualquier empresa ya sea pública o privada, el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria garantizará la permanencia del personal laboral al servicio del Ayuntamiento. El personal laboral afectados serán reciclados/as o destinados a cualquier otro servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria percibiendo las retribuciones del puesto anterior o del nuevo sin son superiores. Las cuantías económicas de aquellos conceptos retributivos que sean propios del anterior puesto de trabajo se convertirán en un complemento personal transitorio, absorbible con cualquier subida de convenio distinta de la fijada en los Presupuestos Generales del Estado.

5. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria suscribirá a su cargo la concertación de una póliza de seguro de accidentes para el personal a su servicio, que cubra tanto la muerte como la incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez e invalidez extraordinaria, siempre que el accidente, incluyendo el accidente "in itinere", ocurra durante la prestación del servicio a este Ayuntamiento.

6. Se garantizará al beneficiario o herederos la percepción de un capital de:

- a. Fallecimiento natural: 12.020,00 €.
- b. Fallecimiento por accidente: 24.040,00 €.
- c. Invalidez permanente o absoluta: 36.060,00 €.

Artículo 36. Reinserción laboral.

1. Mediante acuerdo en Mesa General de Negociación, previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud, en base al informe del Servicio de Prevención, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional,

accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándose a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

2. Las personas interesadas deberán solicitarlo por escrito antes del día treinta de septiembre de cada año y el orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por valoración médica y en caso de igualdad por antigüedad en el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

3. La Mesa General de Negociación establecerá cada año el número máximo de puestos que puedan ser provistos por este personal.

4. Los puestos y cuerpos que por sus características específicas laborales así lo aconsejen, podrán pasar a partir de los cincuenta y cinco años de edad a ocupar puestos de trabajo, donde se necesite menor vigor y responsabilidad, siempre que las plantillas de personal lo permitan. El orden para este beneficio se determinará primero, por edad, y segundo, por antigüedad y para el caso de empate por sorteo puro.

5. En ningún caso las tareas o puesto encomendado podrán suponer una disminución de las retribuciones brutas del personal laboral.

6. Por lo que a la Policía Local se refiere, se estará a lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policias Locales de Andalucía, y en el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de Segunda Actividad de los funcionarios/as de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía (BOJA nº 111, de 12-06-2003).

Artículo 37. Reconversion de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria proveerá la oportuna reconversión profesional de aquel personal laboral que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que el mismo puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienda.

2. Asimismo, cuando el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria cese en la prestación de un servicio, acoplará, previo acuerdo en la Mesa de negociación al personal adscrito al mismo, en otros centros o unidades de la misma, proveyendo la formación profesional y cambio de categoría cuando sea necesario.

3. A fin de garantizar que el personal laboral reconvertido no vea mermadas las retribuciones que venía percibiendo, la Mesa General de Negociación pactará la solución más adecuada.

Artículo 38. Formación Profesional.

1. A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. La Corporación, conjuntamente con la representación sindical, establecerá un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de su personal, bien directamente o a través de cursos o jornadas organizadas por la propia Corporación, u otra Administración Pública.

3. A la vista de la programación de estos cursos y previo informe de los/as responsables de los servicios sobre el interés y beneficio de los mismos, la Comisión de seguimiento podrá prestar su conformidad a la propuesta del correspondiente servicio, ga-

rantizándose la asistencia a estos.

4. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria podrá enviar a su personal a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el/la empleado/a público/a, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre el personal que lo solicite.

5. Cuando el/la empleado/a público/a solicite la asistencia a estos cursos se tendrán en cuenta criterios que estarán en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio. En estos casos, se devengarán, gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

6. Asimismo, a las personas solicitantes que no resultaran con bolsa de estudios para acudir al curso, jornadas, congreso, etc., la Corporación aceptará la petición de licencia retribuida por formación profesional que pudiesen solicitar para poder asistir a los mismos sin esta ayuda económica.

7. Los criterios de selección de las personas participantes en los cursos serán:

a. Adecuación de la acción formativa a las funciones y contenidos del puesto de trabajo y servicio.

b. Personal estatutario y fijo, por este orden, y en caso de igualdad, se resolverá por antigüedad.

c. Tendrán preferencia para participar en los cursos durante un año quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad o haya regresado de una situación de excedencia por razones de guarda legal o cuidado de personas mayores o con discapacidad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).

d. Se reserva el cuarenta por cien de las plazas de los cursos de formación a aquellas mujeres que cumplan los requisitos para favorecer la promoción profesional de las empleadas del Ayuntamiento (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).

e. Interinos/as por orden de antigüedad.

f. Contratados/as temporales.

Artículo 39. Jubilación obligatoria.

1. La jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años de edad o lo que establezca la legislación vigente en esta materia en cada momento. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria se compromete a negociar anualmente en la mesa de negociación la cobertura de las plazas que se produzcan por jubilación y en su caso su reconversión en función de las necesidades de los servicios municipales y siempre de acuerdo con lo que establezca la legislación pertinente en cada momento.

2. La jubilación únicamente será obligatoria si el/la trabajador/a hubiese cumplido los períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 40. Jubilación voluntaria.

Se estará a lo que establezca la legislación vigente en esta materia en cada caso concreto y en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 41. Prestaciones Médico-farmacéuticas.

1. Se abonará hasta un veinticinco por cien como máximo del importe total de la factura de la prestación médico-farmacéutica recibida, con el tope máximo de la cantidad presupuestada en el ejercicio correspondiente, del número de solicitudes correctas conforme a convocatoria.

2. Una vez alcanzado el presupuesto máximo indicado en este

apartado, se procederá a reducir cada una de las prestaciones solicitadas proporcionalmente entre todos los solicitantes hasta ajustarse al presupuesto máximo disponible.

3. Requisitos para ser beneficiario:

a. Ser personal en activo del Ayuntamiento de La Victoria, pareja del trabajador/a, descendiente en primer grado, siempre que figure como beneficiario de la Seguridad Social por cuenta del trabajador/a.

b. Presentar factura del gasto abonado.

4. Procedimiento para la tramitación de la solicitud de ayuda:

a. El/La interesado/a mediante escrito dirigido a la Alcaldía, solicitará la ayuda para las prestaciones médico-farmacéuticas. Junto a la instancia deberá acompañar las facturas objeto de la prestación social, expedida/s por el/la facultativo correspondiente.

b. Para el pago de la ayuda recogida en este artículo, es imprescindible que la/s factura/s indique/n exactamente el concepto a que corresponde/n.

c. El plazo máximo para presentar la solicitud será de tres meses contados a partir de la fecha de emisión de la factura, y siempre antes del día treinta de noviembre del año en curso.

RELACIÓN DE PRESTACIONES SUBVENCIONABLES:

1. Prótesis oculares.

-Monturas.

-Cristales.

-Lentillas.

2. Tratamientos odontológicos.

-Limpieza bucal anual.

-Empaste.

-Endodoncia.

-Dentadura completa.

-Ortodoncia.

-Realización de puentes.

-Implantes.

-Corona.

3. Otras prótesis.

-Corsés ortopédicos.

-Audífonos.

-Aparatos fonación.

-Zapatos, botas y/o plantillas ortopédicas.

En la aplicación práctica, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por ejercicio (6 meses si se trata de lentillas desechables), salvo que la misma resulte según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.

b) Si solicita gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las gafas de cerca y lejos o bien las bifocales.

c) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por oftalmólogo u óptico titulado.

d) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre del beneficiario, fecha de expedición, recibí, importe, número de D.N.I. de la persona que la extiende y firma.

e) La ayuda por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

f) Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria Mixta.

g) No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Co-

misión Paritaria Mixta.

Artículo 42. Anticipos y préstamos reintegrables.

Anticipos reintegrables:

A instancia del personal en activo, previo preceptivo informe de Tesorería e Intervención, oída la Delegación de Personal, se podrá conceder anticipos quincenales de nómina sin interés del cuarenta por ciento máximo del haber líquido mensual resultante de las retribuciones fijas y complementarias o periódicas que perciba el/la empleado/a público interesado/a, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

Préstamos reintegrables:

1. A instancia de su personal el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria podrá conceder a éstos, con los criterios que la Comisión de seguimiento establezca, oída la Delegación de Personal y previo informe preceptivo de Tesorería e Intervención, préstamos con interés legal del dinero de hasta cuatro nóminas por su importe líquido, a reintegrar mediante descuento en nómina, de nueve a treinta y seis mensualidades o por el tiempo que reste de servicios al Ayuntamiento, siempre que éste sea superior a doce meses.

2. Los préstamos podrán amortizarse según el número de nóminas solicitadas en las mensualidades que se indican:

- I. Una nómina, a devolver hasta en 9 mensualidades.
- II. Dos nóminas, a devolver hasta en 18 mensualidades.
- III. Tres nóminas, a devolver hasta en 27 mensualidades.

- IV. Cuatro nóminas, a devolver hasta en 36 mensualidades.

3. El plazo de solicitud estará abierto del día quince al día treinta y uno de enero para el primer semestre, y del día quince al día treinta y uno de julio para el segundo semestre de cada año, y a la misma habrá que unir documentación acreditativa de los motivos en que se fundamenta el préstamo.

4. Formalizada la petición en Tesorería se abrirá el oportuno expediente, emitiendo informe y solicitando éste a Intervención y al Departamento de personal, a fin de acreditar la capacidad del empleado/a que solicita el préstamo para hacer frente en el tiempo a su devolución, proponiendo, en caso de que la duración de su relación con el Ayuntamiento tenga previsto terminar antes del tiempo previsto para la devolución o existan otras cargas sobre sus retribuciones que no permitieran de forma solvente realizar dicha devolución, un tiempo menor de devolución o la concesión de un menor importe que el solicitado.

5. La Corporación se compromete a que estos expedientes se resuelvan en el plazo de un mes y a consignar en el presupuesto de cada año crédito equivalente a cuatro préstamos simultáneos de cuatro nóminas del mayor importe líquido.

Artículo 43. Ayudas por estudios.

1. Se establece una ayuda de escolaridad (por año académico) a percibir por el personal en servicio activo durante el año, y contratados laborales o funcionarios interinos que acrediten una relación de empleo ininterrumpida igual o superior a doce meses, que tengan hijos/as a su cargo menores de 25 años, escolarizados. Igualmente, tendrán derecho a tales ayudas los propios empleados que se hallen cursando estudios, en tanto que las circunstancias económicas del Ayuntamiento lo permitan. Se solicitará hasta el 15 de octubre de cada año, con aportación de la documentación exigida en el impreso de solicitud. La cuantía de cada ayuda y las que en su caso se concedan se valorará por la Mesa General de Negociación, de conformidad con el baremo establecido, según los ingresos familiares, número de miembros de la unidad familiar y clase de estudios, según se detalla en la siguiente tabla:

- a. Guardería (de 0 a 3 años): 70,00 €.
- b. Educación Infantil y Primaria: 80,00 €.

c. Educación Secundaria Obligatoria (ESO): 100,00 €.

d. Educación Secundaria Post Obligatoria (ESPO), Conservatorio Elemental de Música y acceso a la Universidad: 120,00 €.

e. Ciclos de Grado Medio y Superior: 120,00 €.

f. Diplomatura, Estudios Superiores o Licenciatura, máster o equivalentes (máximo uno): 350,00 €.

2. En el último apartado (Diplomatura, estudios superiores o Licenciatura, máster o equivalentes) el importe reseñado es tope máximo.

3. Dichas ayudas se regirán por las siguientes normas:

a. Se presentará justificante del pago de la matrícula en los estudios de Diplomatura, Licenciatura o equivalentes.

b. Se aplicará para cada curso, incrementándose al alza, según el I.P.C anual que se apruebe para la subida de los salarios.

c. No tendrán derecho a la concesión de la ayuda, quienes hayan percibido, en el curso de que se trate, alguna otra beca o ayuda por estudios de cualquier otro Organismo Público.

d. No se concederá ayuda a los/as trabajadores/as o hijos/as de los mismos que repitan curso.

e. Se tendrán en cuenta los estudios básicos para la formación personal, no los complementarios o de ampliación de conocimientos, se impartan o no en Organismos Oficiales.

f. Se someterán a la Comisión del Convenio, las solicitudes que no se hallen incluidas en el baremo anterior. La Corporación se reserva el derecho a comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprueba falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

g. El plazo de solicitud para la ayuda por estudios es hasta el 15 de octubre del año en curso, incluido. En caso de alcanzar el presupuesto máximo para este apartado, se procederá a reducir cada una de las ayudas solicitadas proporcionalmente entre todos los solicitantes hasta ajustarse al presupuesto máximo disponible.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene

Artículo 44. Deberes en materia de Seguridad e Higiene.

Las partes integrantes del presente Convenio Colectivo conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 45. Comité de Salud Laboral.

El Comité de Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria en materia de prevención de riesgos laborales. Respecto a su composición y funcionamiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 46. Competencias y facultades del Comité de Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de riesgos en la empresa.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Salud Laboral estará facultado para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 47. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

1. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias.

- a. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario cada tres meses.
- b. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces lo acuerde su Presidente/a o lo soliciten la tercera parte de sus miembros.

Artículo 48. Revisiones médicas.

Anualmente dentro del segundo semestre, se efectuará un reconocimiento médico a los empleados que lo deseen, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Artículo 49. Botiquín de primeros auxilios.

En los centros de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, al alcance del personal que lo necesita y bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores.

Artículo 50. Obligaciones y derechos de la Empresa y de los/as Trabajadores/as en materia de Seguridad e Higiene.

1. Incumbe al personal empleado la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y al mantenimiento de la máxima higiene en los centros de trabajo y servicios del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, estando obligados a:

- a. Recibir las enseñanzas que sobre esta materia le sean facilitadas por esta Administración Local o instituciones pertinentes.
- b. Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y mantenimiento.
- c. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías o deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
- d. Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas y molestas para sus compañeros.
- e. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades competentes o por el médico de empresa.
- f. Cualquier otra obligación que le incumba en esta materia.

Artículo 51. Protección a la maternidad.

1. La mujer embarazada en caso de desarrollar un trabajo considerado como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita o del tiempo de trabajo. No podrán adscribirse a mujeres gestantes para tareas en las que existan contaminantes físicos, químicos o biológicos con capacidad teratogénica.

2. En el supuesto de que lo manifestado en el apartado anterior no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran seguir influyendo negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique siempre bien el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultati-

tivamente a la afectada, o bien por el personal médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Corporación, ocupará un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, adecuado a su formación profesional y de conformidad con las reglas y criterios de movilidad funcional, manteniéndose dicha situación hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. En idénticos términos, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación con idénticos requisitos y condiciones durante el periodo de lactancia.

5. Se facilitarán los medios técnicos para el reposo de la embarazada a petición de la misma.

6. Baja por riesgo en el embarazo. Este permiso retribuido surge cuando no es posible aplicar la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo o la ocupación de la mujer embarazada en otro puesto diferente y compatible, o en otro puesto que no corresponda con su grupo o categoría equivalente conforme a los puntos anteriores. Se aplicará en la semana de gestación que corresponda conforme se establezca en la legislación vigente.

7. En caso de que la mujer embarazada presente problemas en el embarazo relacionados con la salud del feto o propios, no se procederá conforme al punto anterior, sino conforme a un proceso de incapacidad temporal.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 52. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria corresponde a los órganos electos previstos en la legislación vigente.

Artículo 53. De las Secciones Sindicales.

1. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria reconoce el derecho de su personal laboral a constituirse en secciones sindicales y a afiliarse libremente a las mismas. El reconocimiento formal de las secciones sindicales producirá efectos ante el Ayuntamiento cuando las mismas remitan a éste fotocopia de los estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, así como certificación del acta de constitución de la misma con expresión de los miembros que componen su máximo órgano de dirección.

2. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados/as, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole al Excmo. Ayuntamiento de La Victoria efectuar con la periodicidad acordada la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que indiquen los afiliados.

3. Los órganos electos de representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las secciones sindicales reconocidas por el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria con las competencias que ellos mismos regulen.

4. Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la de defender los intereses de la organización sindical que representan, así como la de los afiliados a la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

Artículo 54. Representación de los Trabajadores.

1. A los efectos del presente Convenio Colectivo, la expresión "Representación sindical" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor ya se trate:

a. De representantes sindicales que sean miembros de la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

b. De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos/as por el conjunto del personal del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 55. Garantías sindicales.

1. Cada representación de trabajadores/as al igual que los representantes de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías mínimas:

a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído además del interesado, el Comité de Empresa o Junta de Personal según proceda.

b. Expresar individualmente o de manera colegiada y con libertad sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c. No ser despedido ni trasladado/a de su puesto de trabajo, ni sancionado/a, ni discriminado/a en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los veinticuatro meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

d. Prioridad de permanencia en el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria o centro de trabajo con respecto a los demás empleados/as en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión del puesto profesional, movilidad funcional o geográfica o cesión de gestión de servicios a otras empresas ya sean públicas o privadas.

e. Disponer de un crédito mensual de quince horas retribuidas para el desempeño de sus funciones.

f. La utilización del crédito citado habrá de ser comunicado con una antelación mínima de veinticuatro horas mediante la remisión de modelo aprobado. En los supuestos en que aquello no sea factible, la comunicación se podrá efectuar verbalmente al Jefe inmediato superior, sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación, no siendo necesaria su justificación.

g. No mermar sus retribuciones en los días en que se celebren reuniones oficiales de los Órganos Electos de Representación, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días o tiempo realmente trabajados.

h. Quedar excluido del crédito mensual de horas retribuidas aquéllas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo, y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de reuniones de la Comisión de seguimiento.

i. Acumular dicho crédito entre los/as miembros de un mismo sindicato, incluso de distintos entre sí, siempre que haya acuerdo y se comunique por escrito previamente al Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

Artículo 56. Funciones.

1. La representación sindical tendrá las siguientes funciones:

a. Colaborar con los órganos correspondientes del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria en cuantos asuntos proceda en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene, y régimen de asistencia, seguridad y prevención social en lo que sea competencia del antedicho Ayuntamiento.

b. Respetar el presente Convenio Colectivo pactado con el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, así como la legislación vigente

en materia laboral.

c. Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras o mejoras sociales establecidas por el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria en beneficio del personal y sus familiares.

d. Colaborar con el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.

e. Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan por razón de su cargo.

f. Notificar al Excmo. Ayuntamiento de La Victoria cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

g. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 57. Competencias.

1. Es competencia de la representación sindical la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria afectados por el presente Convenio Colectivo.

2. La representación sindical sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá las siguientes competencias, en relación con el personal:

a. Cada Sección Sindical reconocida nombrará un/a representante que asistirá a las sesiones de la Comisión Informativa que entienda de los asuntos de personal, en la que actuará con voz y sin voto en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal, teniendo acceso en calidad de tal a los expedientes relativos a Personal que en la Comisión se traten.

b. Informar la oferta pública de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos de plazas, con carácter previo a su aprobación.

c. Conocer el presupuesto con carácter previo a su aprobación, en las partidas que afecten a personal.

d. Tener acceso a datos en la oficina correspondiente sobre las nóminas del mes y demás asuntos que afecten a las percepciones de los empleados.

e. Un miembro de los órganos de representación, o designado por éstos, formará parte de los Tribunales que se constituyan para la selección y/o promoción de personal.

f. Informar en las siguientes cuestiones antes de su aprobación por el órgano correspondiente de la Corporación Municipal:

I. Relación de Puestos de Trabajo.

II. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

III. Reducciones de jornada, así como traslado parcial o total de instalaciones.

IV. Planes de formación profesional.

V. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

VI. Estudio de tiempos, de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

g. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

h. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

Artículo 58. Derecho de reunión.

1. El personal laboral de este Ayuntamiento podrá ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señala-

lan, estando legitimados para convocar reuniones quienes de acuerdo con el articulado del presente Convenio Colectivo tengan la consideración y reconocimiento de "Representantes de los/as Trabajadores/as", sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación al respecto. Corresponde a la Alcaldía recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

- a. Formularse con una antelación de setenta y dos horas por la representación de los distintos órganos reconocidos.
 - b. Señalar la hora y lugar de celebración.
 - c. Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para la convocatoria.
 - d. Remitir el orden del día.
2. Si en el plazo de veinticuatro horas antes de la fecha de celebración de la reunión el Ayuntamiento no formulase objeciones, la misma podrá celebrarse sin otro requisito posterior.
 3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de cumplirse también los siguientes requisitos:
 - a. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
 - b. Que el total de las reuniones que se celebren no supere las seis horas mensuales.
 - c. En caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajena a la plantilla del Ayuntamiento, será necesario:
 - I. Que dichas personas pertenezcan a la Organización Sindical convocante de la reunión.
 - II. Que ostenten cargo sindical a nivel provincial como mínimo.
 - III. Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas.

Artículo 59. Procedimiento de negociación de los servicios mínimos.

1. Como norma general, los servicios mínimos de este Excmo. Ayuntamiento de La Victoria serán iguales a aquéllos establecidos en cualquier día festivo del año.
2. En caso de tenerse que negociar en aquellos servicios que tengan "carácter esencial", será con la Comisión de seguimiento y deberán determinarse con una semana de antelación y en la resolución que se notifique a los servicios no se pondrán nombres, a fin de que sean éstos o sus responsables los que decidan qué persona o personas concretas estarán de servicios mínimos.
3. La plataforma inicial de negociación será siempre a propuesta de la parte social y su texto el documento base sobre el que se iniciará la negociación de dichos "servicios esenciales".

Artículo 60. Disposiciones generales en materia de derechos sindicales.

1. La Corporación facilitará a los delegados de personal, tabloones de anuncios de acuerdo con las previsiones legalmente establecidas y un despacho para reunirse debidamente equipado.
2. Asimismo facilitará su acceso a Boletines Oficiales y cuantas publicaciones se reciban en el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria que sean de interés sindical.
3. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria garantizará el uso de los medios materiales disponibles en dicho Ayuntamiento que contribuyan a la máxima eficacia de la labor sindical.
4. Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales los mismos derechos y garantías que a los órganos colegiados.
5. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria notificará por escrito a la representación de los/as trabajadores/as aquellos acuerdos

resolutivos que afecten al personal que representan.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 61. Disposiciones generales.

1. El Personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por el personal laboral derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

a. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

c. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

d. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

f. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

g. Los malos tratos de palabra u obra con superiores/as, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

h. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el personal, o para terceros.

i. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

j. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

k. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

l. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Ayuntamiento.

m. Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual.

n. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 63. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
- d. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
- g. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- h. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- k. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
- l. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
- m. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio o ajeno.
- n. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.
- o. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artículo 64. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- c. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- d. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
- e. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 65. Sanciones.

1. Las sanciones que se podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

2. Por faltas leves:

- a. Apercibimiento escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

3. Por faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b. Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos

años siguientes a la sanción.

4. Por faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.

b. Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.

c. Despido.

5. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal, en su caso.

6. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal y, en su caso, al delegado sindical.

7. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 66. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los doce meses y las muy graves a los dos años, todo ello a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los dos años de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de doce meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 67. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes amparan las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y, del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora

formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien, en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses, contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos. Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicite el cambio. No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

9. En cada caso se estará a lo que disponga la legislación vigente.

10. Para la tramitación del correspondiente procedimiento se estará a lo dispuesto la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Estructura salarial

Artículo 68. Disposición general.

Las retribuciones básicas y complementarias de los/as empleados/as públicos/as al servicio del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, experimentarán el mismo incremento que el que se apruebe en los Presupuesto Generales del Estado para los funcionarios cada año. Se especificarán las retribuciones complementarias en la RPT.

Artículo 69. Negociación y aplicación de retribuciones.

Anualmente se reunirá la Mesa General de Negociación del personal afectado por este Convenio Colectivo, que conocerá, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de enero de cada año natural.

Artículo 70. Normas generales y comunes del régimen de retribuciones.

1. El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, sólo serán remunerados por éste, por los conceptos que se determinan en este Convenio Colectivo.

2. El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase,

ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorias, consultorías o por emisiones de dictámenes o informes.

3. La ordenación de pagos al personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, el cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo, por los/as interesados/as, de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4. El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, que por la índole de la función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias.

5. Las retribuciones percibidas por el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, gozarán de la publicación establecida en la normativa vigente.

Artículo 71. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones Básicas:

a. El sueldo.

b. Los trienios.

c. Las pagas extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

a. Complemento de Destino.

b. Complemento Específico.

c. Complemento de Productividad.

d. Gratificaciones especiales.

e. Complemento personal transitorio, en su caso.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado al día uno del mes que corresponda, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán por días.

a. En el mes de ingreso en el primer destino.

b. En el de reingreso al servicio activo.

c. En el de la incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

d. En el mes en que se cese en el servicio activo.

e. En el de iniciación de permisos sin derecho a retribuciones.

Artículo 72. Sueldo.

El sueldo de cada uno de los Grupos y Categorías, será el que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos, o en su caso, norma que la sustituya. Dado que se trata de asimilación por parte del personal de Administración Local de las disposiciones dictadas en cuanto a sueldo para los funcionarios de administración general, se adaptan los distintos grupos de personal laboral a los grupos de funcionarios, según la siguiente equivalencia:

-Grupo 1: Subgrupo A1.

-Grupo 2: Subgrupo A2.

-Grupo 3: Subgrupo C1.

-Grupo 4: Subgrupo C2.

-Grupo 5: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta del TREBEP.

Artículo 73. Trienios o antigüedad.

1. Los trienios consisten en una cantidad fijada para cada Grupo, por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Se aplicará la equivalencia establecida en el párrafo anterior entre Grupos de Titulación de funcionarios y Grupo Profesional de personal laboral.

2. Los trienios se consolidan en el Grupo en el que se perfeccionan.

3. El valor del trienio de cada uno de los Grupos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los/as empleados/as públicos/as de las Entidades Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

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

Artículo 74. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual a una mensualidad de las retribuciones básicas más la parte de retribuciones complementarias que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije para los funcionarios públicos para cada año y se abonarán en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del empleado/a público/a en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a. Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

b. El personal laboral en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente deducción proporcional.

c. En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestado.

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

Artículo 75. Complemento de destino.

Para el personal laboral se fijará como complemento de destino la misma distribución por niveles que establezcan las disposiciones legales para los funcionarios de la Administración General del Estado y la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria.

Artículo 76. Complemento específico.

1. El Complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

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

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe la valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, al aprobar o modificar la Relación de Puestos de Trabajo, determinará la cuantía del complemento específico de estos puestos.

4. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico de cualquier puesto, deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, mientras no se lleve a cabo la valoración regirán las actuales que figuren en la RPT.

Artículo 77. Complemento de productividad.

1. Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su puesto de trabajo y el grado de cumplimiento del mismo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. Las cantidades que perciba cada empleado/a por este concepto, serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados del Ayuntamiento como de los representantes sindicales.

4. Se retribuirá como productividad, el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo que, de realizarse habitualmente, comportaría el derecho a devengar complemento específico. La productividad así retribuida se devengará por unidad de actuación individualizada.

5. El Complemento de Productividad se devengará en cualquiera de las doce mensualidades ordinarias, y se acreditará en la nómina del mes de su devengo, por los importes correspondientes y que para cada Grupo se aprueben anualmente en el Presupuesto General de la Corporación. Las incidencias habidas durante el mismo, en relación al trabajo efectivo realizado por cada empleado/a durante el mes, se reflejarán en el mes inmediato siguiente al de su devengo.

6. Las faltas de asistencia, por la causa que fuere (exceptuadas las vacaciones, permisos retribuidos, accidentes laborales y enfermedad laboral), que se extiendan en el tiempo por plazo de un mes, llevará consigo implícito, la pérdida del Complemento de Productividad correspondiente a los meses completos de ausencia a partir del momento en que se haga vigente la Valoración de Puestos de Trabajo. Las que se extiendan por un periodo inferior a un mes, serán comunicadas a la Delegación de Personal, que resolverá lo pertinente, dando cuenta mensualmente al Comité de Empresa, según proceda. En el caso de que proceda retrotraer la parte proporcional de este Complemento, el cálculo será el siguiente: Dividir entre 30 el importe asignado por el referido concepto y multiplicar el resultado por el número de días en que el trabajador no haya asistido a su trabajo, dentro de dicho mes.

Artículo 78. Percepción del complemento de productividad y de las gratificaciones.

1. No se percibirá por el personal retribución alguna, por los conceptos de productividad ni de gratificación sin que previamente sean informados y oídos los representantes sindicales de dichas retribuciones.

2. Semestralmente deberán ser negociados con la representación sindical, los complementos de productividad, así como las gratificaciones a percibir por los trabajadores, durante dicho semestre, a efectos de valorar la idoneidad de dichas retribuciones, y que cumplan con la legislación vigente.

-Cláusulas Adicionales.

PRIMERA. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria se compromete a que, en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo, se proceda a la revisión de mejora de la valoración de puestos de trabajo del personal laboral.

El resultado económico que derive de dicha descripción y valoración tendrá efectos retroactivos desde el día uno de enero del año dos mil veinte, siempre que sea positiva.

SEGUNDA. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria se compromete, de conformidad con la legislación vigente, a negociar con una antelación mínima de dos meses a su aprobación, la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo con la representación sindical.

TERCERA. Aquellos acuerdos, disposiciones y decretos que

existían hasta ahora entre el Excmo. Ayuntamiento de La Victoria y su personal laboral, individual o colectivamente, serán respetados hasta la realización de la nueva valoración de puestos prevista en la cláusula primera.

CUARTA. El Excmo. Ayuntamiento de La Victoria estudiará con los representantes sindicales la posibilidad de llevar a cabo la funcionarización del personal laboral que voluntariamente deseen someterse a dicho proceso.

QUINTA. Cualquier mejora aplicable a cualquier empleado/a público/a del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria será de aplicación a cualquier otro/a que reúna los mismos requisitos.

SEXTA. El presente Convenio Colectivo deberá ser aprobado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, y enviado al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación, y enviado a la autoridad laboral competente para su registro.

SÉPTIMA. Cualquier modificación tomada con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que será negociada con los representantes sindicales, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc. aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal.

OCTAVA. Se entiende por disponibilidad de guardia, estar localizable desde la hora que termina el horario ordinario, hasta que se inicia la jornada ordinaria siguiente. El personal en esta situación atenderá todos aquellos avisos urgentes que surjan en dicho periodo de tiempo.

Cuando se tengan que atender tareas que se conocen con anterioridad, pero que hay que realizar fuera del horario normal, serán consideradas y se tratarán como horas extraordinarias, siendo atendidas por el personal que designe el Responsable del Servicio, de acuerdo al protocolo que se negocie en el seno del Área. En el momento de la valoración de los puestos de trabajo, únicamente será valorada la disponibilidad para guardias, desapareciendo el concepto guardia. Serán tenidas en cuenta el mayor o menor número de salidas, así como el número de personas que integran cada servicio, para la fijar las cuantías correspondientes.

NOVENA. Respecto de otros reconocimientos sociales con contenido económico: Prestaciones médico-farmacéuticas (artículo 41) y Ayudas por estudios (artículo 43), independientemente de

los límites e importes reconocidos por estos artículos, se cree del todo necesario establecer un límite global para este tipo de reconocimientos que no exceda de los créditos fijados en cada presupuesto y cuyo posible incremento esté condicionado a los límites que para cada ejercicio establezcan las oportunas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ANEXO I. HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO.

El Excelentísimo Ayuntamiento de La Victoria, facilitará al personal las herramientas y ropa o uniformes de trabajo en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos y servicios que les corresponden.

En todos los casos que fuese necesario calzado ortopédico por prescripción facultativa, se facilitará el mismo.

La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado público le será entregada a éste/a en dos lotes que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir tanto en verano como en invierno. La uniformidad o ropa de trabajo de verano deberá ser entregada antes del 1 de abril y la de invierno antes del 1 de octubre. Se establece la obligatoriedad expresa de uso de la ropa de trabajo, y en especial, la destinada a preservar la salud y seguridad de los empleados públicos en su jornada de trabajo.

La duración de las prendas será la establecida para su renovación en los apartados anteriores, salvo que por el propio uso sea necesario reponerlas con más frecuencia.

El personal encargado de los distintos servicios junto el/la Jefe del Área, coordinará y consensuará la compra y modelo del vestuario, pudiendo haber flexibilidad en la adquisición de las prendas, según necesidades del servicio, ajustándose al presupuesto.

DISPOSICIÓN FINAL. ENTRADA EN VIGOR.

El presente Convenio entrará en vigor previa aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de La Victoria, una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, así como transcurrido el plazo previsto en el Artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, siendo su periodo de vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre del año dos mil veinticuatro.

FIRMAS:

JOSÉ ABAD PINO

MARÍA DOLORES PINO MURES