

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

13894 Resolución de 4-08-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para ayuntamiento de Fuente Álamo (Personal Laboral y Funcionario).- Exp. 200944110014.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Fuente Álamo (Personal Laboral y Funcionario) (Código de Convenio número 3003162) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 7-05-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 4 de Agosto de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Acta de la sesión de 7 de mayo de 2009 celebrada entre los delegados de personal y los representantes del Excmo. Ayto. de Fuente Álamo

Asisten por parte de la Administración D. Francisco Ginés García Baños que preside la sesión.

Asisten por parte de los trabajadores los siguientes Delegados de Personal: D. Ginés Arroyo López, D. José Martínez Vera y D. Ginés Bermúdez Segura.

Asimismo, asisten D. Javier Madrid Abellán (CCOO) y D. Ángel Paredes Cuestas (CSIF).

Actúa como Secretario de la sesión el Secretario General de la Corporación, D. Ángel José Megías Roca.

La sesión tiene lugar en el Salón de sesiones del Ayuntamiento de Fuente Álamo y da comienzo a la 12,10 horas del día 7 de mayo de 2.009, con objeto de tratar los siguientes puntos del Orden del día:

1.º- Informe de la propuesta de Alcaldía de primera modificación del Catálogo-Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Álamo 2008.

Por parte del Presidente de la sesión se procede a exponer el contenido esencial de la propuesta de Alcaldía de primera modificación del Catálogo-Relación de Puestos de Trabajo que consta de diez hojas escritas por una sola cara firmadas

todas ellas en este acto por los presentes. Esta propuesta posteriormente se va a someter a la consideración del Ayuntamiento Pleno para su aprobación.

Tras ello se realizan diversas deliberaciones por los asistentes, tras las cuales resulta informada favorablemente por unanimidad la propuesta de Alcaldía de primera modificación del Catálogo-Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Álamo 2.008.

2.º- Firma del Texto de Acuerdo entre el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Fuente Álamo de Murcia 2.008-2.011.

Por parte del Presidente se procede a exponer el contenido esencial del Texto de Acuerdo entre el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Fuente Álamo de Murcia 2.008-2.011 que consta de veinticinco hojas escritas por una sola cara firmadas todas ellas en este acto por los presentes. Este Texto posteriormente se va a someter a la consideración del Ayuntamiento Pleno para su aprobación.

Una vez tratados los asuntos referidos, por parte de la Presidencia se levanta la sesión cuando son las 13,00 del día de la fecha, extendiéndose la presente acta que, en prueba de conformidad, firman los asistentes.

Texto del acuerdo entre el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Fuente Álamo de Murcia 2008-2011.

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito profesional.

Las normas del presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal funcionario de carrera al servicio de la Corporación, al que alude la Ley 7/07, de 12 de Abril, así como al personal laboral fijo e interino, que trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de Fuente Álamo.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84 y, 12 de la Ley 7/07, de 12 de Abril y Art. 104 de la Ley 7/85, de 2 de Abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el personal laboral o funcionario interino con contrato inferior a 12 meses.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación en Pleno Municipal, si bien las retribuciones salariales surtirán efecto el día 1 de enero de 2008 y extenderá su vigencia por un período de 4 años, manteniéndose íntegro el acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2011. Teniendo en cuenta los topes mínimos de incremento de IPC al finalizar cada año.

Artículo 3.- Unidad normativa.

En todo lo previsto en este acuerdo, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia y si estas fuesen más favorables, será preferente su aplicación.

Capítulo II: Comisión de Seguimiento

Artículo 4.- Comisión de Seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, se constituirá una vez aprobado el Acuerdo de Condiciones de Trabajo en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento del Acuerdo compuesta por:

- Por el personal: Los Delegados de Personal
- Igual número de miembros designados por la Corporación.

Tendrá principalmente las siguientes funciones:

a) Proponer la Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a sus decisiones respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el acuerdo.

b) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.

c) Denuncia del incumplimiento del acuerdo en todo o en parte.

d) Cuantas se le atribuyan en el texto del presente acuerdo.

Con carácter ordinario se reunirá trimestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite, al menos una de las partes.

La Presidencia será ejercida por quien designen las partes de mutuo acuerdo, en caso de ausencia de acuerdo, será rotativa cada seis meses, siempre que la citada Presidencia recaiga en un miembro de la Corporación.

Actuará de Secretario el de la propia Comisión negociadora o bien el que se designe de mutuo acuerdo por las partes. Éstas podrán estar asistidas por sus asesores.

Artículo 5.- Denuncia del acuerdo.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes, al menos, de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Acuerdo.

Artículo 6.- Prorroga del acuerdo.

Denunciado el Acuerdo y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Acuerdo se prorrogará por tácita reconducción, por plazo de un año, salvo en lo que afecta al Calendario Laboral y al Capítulo de Retribuciones que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Capítulo III: Condiciones y tiempo trabajado

Artículo 7.- Calendario Laboral.

Será el que el organismo competente de la Administración Autonómica o Central determine, así como el Ayuntamiento en cuanto a las Fiestas Locales.

Artículo 8.- Jornada Laboral.

a) Con carácter general, la jornada será de 37 horas semanales (con las consiguientes reducciones por días festivos, vacaciones, reducción de jornada y otros).

El cómputo anual durante la vigencia del presente acuerdo, queda fijado en un máximo de 1500 horas de trabajo efectivo, que se considerará como cómputo máximo para todo el personal municipal, al que alude el presente Acuerdo, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido y festivos. Se confeccionará un calendario anual específico para cada servicio.

Se considera trabajo efectivo a los efectos de este acuerdo:

- La jornada laboral.

- Los 30 minutos de descanso diario establecidos en el punto c) de este artículo.

- Los días adicionales de vacaciones correspondientes, conforme a la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas, y que se encuentran reflejados en el artículo 11 a) de este acuerdo, así como los días establecidos en el artículo 11 c), y los días de bonificación del 11 b).

- Las licencias y permisos que se establecen en el artículo 12 de este acuerdo.

- Las horas de formación establecidas en el artículo 20 de este acuerdo.

- El crédito horario correspondiente a los Delegados Sindicales y Delegados de Personal, así como las horas usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga durante su jornada laboral.

- Las ausencias del trabajo debidas a enfermedad y/o accidente laboral.

- Cualquier otra no reseñada, y que se establezca en la Ley.

b) El horario se establece de la forma siguiente:

- Oficinas: De manera general de lunes a viernes en jornada continuada desde las 8,00 a las 15,00 horas. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre se reducirá la jornada laboral diaria en 1/2 hora. Durante Semana Santa y los días de Navidad comprendidos entre el 26 de diciembre y el 6 de enero se reducirá la jornada una hora diaria. Durante la semana de fiestas patronales, el horario de trabajo será de 9,00 a 13,00 horas.

- Policía Local: El personal que desarrolla su trabajo en régimen de turnos rotativos, lo hará en jornada continuada de 8 horas de trabajo por turno, de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00, teniendo en cuenta la rotación equitativa en los distintos turnos, elaborándose un cuadrante de servicios que estará en vigor durante la vigencia del presente convenio, previa comunicación al concejal de personal, realizándose un turno continuado de tres días trabajados, dos librados, tres días trabajados, tres librados. Al tratarse de un servicio especial y para garantizar un servicio mínimo, las ausencias imprevistas (bajas médicas, permisos o licencias reflejados en el artículo 12, etc.) de algún policía con servicio de calle serán cubiertas obligatoriamente por parte de la Jefatura siempre que haya policías disponibles, en primer lugar por un policía voluntario de la misma categoría y en su defecto por un policía voluntario de otra categoría.

c) Se dispondrá de un descanso diario continuado de 30 minutos retribuido, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turno u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución.

d) Excepcionalmente se podrá conceder la reducción de la jornada de 1/3 o en 1/2 de la misma con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo Acuerdo.

Artículo 9.- Excesos de jornada.

a) Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por la Jefatura de los Servicios, permisos a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la Jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por las características del trabajo a desarrollar.

b) A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador se considerarán horas extraordinarias la unidad o fracción realizada por encima de la jornada laboral establecida en el art. 8.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe de Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo la distribución entre el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cumplida cuenta, mensualmente a los representantes sindicales, de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados. En estos casos los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Personal, para su autorización «a posteriori».

c) Los excesos de jornada se abonarán a mes cumplido al precio establecido en el presente acuerdo en concepto de gratificación por servicios extraordinarios.

Siempre que las disponibilidades del servicio lo permitan se abonarán con descanso compensatorio dentro del mes cumplido a la realización de las horas en proporción al 200% de las horas extraordinarias realizadas. Las horas extraordinarias festivas y nocturnas llevarán un suplemento del 25%. El cálculo de la hora extraordinaria base, se hará para todos los colectivos en función al salario base, complemento destino y complemento específico. La fórmula será la siguiente:

$$\text{HORA EXTRA BASE} = \frac{(\text{S.Base} \times 14) + (\text{C. Destino} \times 14) + (\text{C.Esp} \times 14)}{1500} \times 1.30$$

Hora extra nocturna o festiva = hora extra base + 25%

En el colectivo de la Policía Local, el cálculo de la hora extra se realizará con la fórmula reseñada, pero aplicando el complemento específico del puesto de más valoración o más alto, dentro de su grupo o graduación.

d) Los miembros de la Policía Local, cuando fuera de la Jornada Laboral y consecuencia de su actividad profesional tenga que comparecer ante el Juzgado, Forense, Guardia Civil o Policía Judicial, bien para asistencia a juicio oral, bien para ratificaciones o exploraciones, se aplicará el siguiente baremo:

- Asistencias: -4 horas dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

-8 horas fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia

El importe de la hora así computada se abonará al precio establecido en el art. 9, apartado C.

Artículo 10.- Trabajo en periodo nocturno y festivo.

a) Tendrán la consideración de horas nocturnas las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22,00 horas del día y las 6,00 horas del día siguiente.

b) Tendrán la consideración de horas festivas las horas trabajadas en el período de tiempo comprendido entre las 14:00 horas del sábado y las 06,00 horas del lunes, las comprendidas entre las 22,00 horas de la víspera de festivo y las 06,00 horas del día posterior al festivo. Para el personal que trabaje a turnos, también tendrán consideración de festivas, las horas trabajadas en su turno de Libranza.

c) Éstas se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Artículo 11.- Vacaciones.

a) De forma general, salvo excepción se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio, agosto y septiembre preferentemente.

La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de 31 días naturales, equiparados a efectos de cómputo de jornada laboral a 4,5 semanas.

En aplicación de lo dispuesto en la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, tendrán derecho a un día más de vacaciones al cumplir 15 años de prestación de servicios, 2 días más a los 20 años, 3 días más a los 25 años y 4 días más a los 30 años o más de servicio.

b) Los responsables del servicio o unidad elaborarán un Plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio y siempre que sea comunicado con antelación suficiente, por el orden siguiente:

- 1) Mutuo acuerdo.
- 2) Turno rotativo.
- 3) Antigüedad
- 4) Coincidencia con el permiso del cónyuge.
- 5) Hijos en edad escolar si coinciden con periodo lectivo.

En caso de discrepancias, se estará a lo dispuesto en Ley.

Este Plan se presentará antes del 1 de mayo de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal aprobará dicho Plan dándole curso y publicidad en cada servicio.

Cuando por causas muy justificadas ajenas al trabajador sea necesaria la modificación del periodo de sus vacaciones y que "cause perjuicio económico al mismo" será estudiada en la comisión de seguimiento para determinar la indemnización si procede a dicho trabajador.

Las vacaciones podrán repartirse en un máximo de dos períodos sin que se pueda obligar al funcionario a que uno de ellos sea inferior a quince días, entre los meses de julio a septiembre. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, podrán reservar una semana (7 días naturales) del tiempo correspondiente de vacaciones para poder disfrutar durante el año o hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si por necesidades del servicio no se puede disfrutar uno de los períodos durante los meses de verano se le bonificará con la parte proporcional de cuatro días libres por mes de vacaciones disfrutado fuera de los periodos mencionados.

c) Los trabajadores de este Ayuntamiento, tendrán derecho a 20 días de vacaciones adicionales en el año que se jubilen.

Artículo 12.- Licencias y permisos.

Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados:

a) Por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días cuando el suceso se

produzca tanto en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia como fuera de dicha Comunidad, debiendo ser justificados posteriormente de forma adecuada siempre, salvo en los casos en los que sea público y notorio. La gravedad de la enfermedad será determinada por un facultativo (médico de familia, especialista, etc.). También se considerará enfermedad grave la que requiera hospitalización del familiar y deberá aportarse certificación hospitalaria de tal extremo.

b) Por traslado de domicilio, un día.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como en la víspera de dicho examen, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario, debiendo justificar documentalmente la realización del mismo.

d) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. (art.48 1-f y g.)

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

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

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso. (art.49)

e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de ½ hora diaria, siempre que el otro cónyuge no lo disfrute.

f) Por trámites previos por razón de matrimonio o divorcio 1 día.

g) En caso de matrimonio se concederán 17 días naturales de permiso.

h) Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Concediéndose de forma general, a petición expresa del interesado, cualesquiera que sea su turno de trabajo. Estos 6 días de asuntos propios se disfrutarán durante el año a que pertenezca e incluso durante los 15 primeros días del año siguiente.

Los días de asuntos propios tendrán la consideración de jornada laboral efectiva y no tendrán que ser devueltos, aunque los trabajadores con el disfrute de estos días no llegaran a las 1.500 horas efectivas anuales.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.(art.48.2).

i) Un día por matrimonio de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o de afinidad, que deberá disfrutarse el día de su celebración.

Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos, que deberá disfrutarse el día de su celebración.

j) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.(art.48-1-j)

k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica con posterior justificación.

l) En casos excepcionales, y por motivos muy justificados, se podrán conceder hasta 10 días de licencia retribuida y cómputo de tiempo a todos los efectos.

m) Se celebrarán los patronos siguientes: San Gregorio para la Policía Local y Santa Rita para el resto de funcionarios, considerándose festivos ambos días.

n) Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro General. Los trabajadores que realicen el servicio durante dichos días serán compensados con un día completo libre, preferentemente al siguiente hábil.

Aquellos trabajadores que tengan asignado el servicio ordinario en el período comprendido entre las 22,00 horas y las 14,00 horas de los días 24 a 25 de diciembre y 31 de diciembre a 1 de enero, serán compensados con una gratificación de 150 euros. Aquellos que lo hagan en servicio extraordinario, serán retribuidos en razón al 150% del precio establecido para la hora nocturna o festiva en el art. 9.c) del presente acuerdo.

Licencias no retribuidas

a) Se podrá conceder permiso hasta un máximo de 15 días continuados, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe favorable del Jefe del Servicio y Concejal Delegado del Servicio, y no podrán solicitarse más de una vez al año. Siendo la cuota de Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento.

b) Se podrán solicitar, con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada 2 años no podrá ser superior a 3 meses. Siendo la cuota de la Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento, como establece la Orden sobre la cotización de los funcionarios públicos a la Seguridad Social del 27 de octubre de 1992.

Artículo 13.- Situaciones de licencias especiales.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, será la legalmente establecida o que pueda establecerse. No obstante el permiso legal podrá concederle 15 días de licencia no retribuidos con los condicionamientos del apartado a) del artículo anterior y hasta un máximo de cuatro meses con los condicionamientos del apartado b).

b) Los trabajadores municipales que pasen a situación de servicios especiales, de conformidad con la Ley 30/84, Ley 7/07, Ley 23/88 y R.D. 781/86, Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

Capítulo IV. Acceso, promoción, cobertura de puestos de trabajo, traslados y formación.

Artículo 14.- Oferta de empleo público.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica aplicable.

Para ello, la Corporación negociará con los Delegados de Personal la composición de la Oferta de Empleo Público, antes de la aprobación de los Presupuestos, en base a las necesidades de personal existentes y contemplando:

- 1.- Las Plazas vacantes.
- 2.- Necesidades de plazas de nueva creación.

3.- Los puestos ocupados por contratados y funcionarios interinos serán ofertados para su provisión en propiedad, cuando éstos lleven más de 24 meses en el puesto, con contratos temporales sucesivos y dicho puesto no sea específicamente eventual.

Acceso. Cobertura de puestos y traslados

Artículo 15.- Sistemas de acceso y selección.

Para el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, se estará a lo dispuesto en el capítulo I del título IV de la Ley 7/2007.

Los sistemas de acceso y criterios generales de las bases para la selección del personal funcionario, serán negociados por las secciones sindicales paralelamente a la negociación de la OEP.

La oposición y el concurso-oposición serán los procedimientos habituales para cubrir dichas plazas. El concurso de méritos, se utilizará de forma excepcional, por razones justificadas.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación de los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Órganos de selección.

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

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. (art. 60)

En todos los Tribunales se nombrará un miembro por el Delegado de Personal, dicho miembro formará parte de los Tribunales con voz y voto.

Una vez elaboradas las Bases por la Delegación de Personal, serán informadas al Delegado de Personal de forma previa a su aprobación por el Órgano que corresponda. Dicho informe se incluirá en el expediente tramitado al efecto.

La Concejalía de Personal informará puntualmente a los Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Artículo 15.1. -Registro de personal.

El registro de personal es un instrumento que tiene como finalidad a la administración la información precisa sobre sus empleados, así como dar fe de los actos que afecten a su vida administrativa.

El personal tiene derecho a conocer su propio expediente y obtener certificados del mismo.

Se informará al registro de personal cuando se incluyan en nómina nuevas remuneraciones, aportando la correspondiente resolución o acto en las que hubieran sido reconocidas.

Artículo 16.- Cobertura provisional de puestos de trabajo de superior categoría.

Sólo podrá ejercerse las funciones de Categorías Superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta que la plaza se cubra en propiedad, para lo cual se convocará la Oferta Pública de Empleo que corresponda.

En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Artículo 17.- Traslados y permutas.

a) Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84, la Ley 7/07, de 12 de abril, y disposiciones legales vigentes al respecto.

b) Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

Artículo 18.- Traslados entre servicios municipales.

El traslado supone la movilización de un funcionario de una Delegación o servicio a otro, o entre puestos de trabajo del mismo servicio siempre que no suponga cambio de categoría.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se regirán en todo caso las siguientes normas:

a) Los traslados entre puestos de trabajo, se realizarán de forma general mediante concurso de méritos convocado anualmente por la Alcaldía Presidencia previa negociación de sus bases y baremos con los Delegados de Personal. Además, en las comisiones de selección respectivas, un vocal será designado por cada sección sindical, con voz y voto.

b.- Excepcionalmente, y mientras no se celebre el concurso de méritos se podrán plantear los siguientes supuestos:

1. Por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado de funcionarios que ocupen puestos tipo o puestos de trabajo sin jefatura mediante el oportuno oficio, dando en todo caso comunicación razonada y audiencia al interesado, así como recibir informe previo a la ejecución por parte del Delegado de Personal.

2. Igualmente, por motivos de urgencia, los traslados de turnos o puestos, dentro del mismo servicio, serán propuestos por la Concejalía correspondiente,

mediante comunicación razonada al interesado y a la Concejalía de Personal, quien antes de resolver consultará al delegado de Personal.

3. Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal, previo informe del Delegado de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

c) Se autorizaran, previa comunicación, las permutas de turnos entre trabajadores de la misma categoría, y una vez realizado este trámite, el cambio se considerará a todos los efectos.

También se podrán autorizar por la Concejalía de Personal, las permutas entre puestos de trabajo de funcionarios de igual categoría por motivos justificados y previo conocimiento de los Delegados de Personal.

d) Sólo se podrán realizar traslados que lleven aparejados cambio en la plaza propia del funcionario cuando sea:

1.- A petición del interesado.

2.- Por causas de desaparición o reestructuración del servicio, previa negociación con el Delegado de Personal para reubicar a los afectados.

3.- Por otra causa grave que así lo justificara, previa comunicación y audiencia del interesado e informe del Delegado de Personal.

Promoción y formación

Artículo 19.- Promoción.

1-La promoción interna supone la posibilidad del funcionario del Ayuntamiento, de ascender de un grupo inferior al inmediatamente superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento, en las convocatorias de plazas donde sea posible el que funcionarios de la misma escala y pertenecientes al grupo de titulación inmediato inferior puedan optar a las convocatorias, hará reserva de un turno de promoción interna de las plazas convocadas, que con la reducción de pruebas selectivas o temarios prevista legalmente posibilite a dichos funcionarios el acceso a plazas de Grupo de Titulación Superior, siempre que se reúnan los requisitos (incluido el de titulación) exigidos en la convocatoria y que se superen las pruebas establecidas en la misma.

El porcentaje concreto de reserva para el turno de promoción interna de cada convocatoria será negociado con las Organizaciones Sindicales paralelamente a la Oferta de Empleo Público.

La selección de candidatos se realizará entre los Funcionarios que reúnan los requisitos adecuados preferentemente de la siguiente forma:

a) Prueba práctica sobre cuestiones relacionados con la categoría profesional y puestos de trabajo a cubrir, valorándose de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para seguir en la siguiente fase.

b) Valoración de los años de servicios prestados en la categoría que se ostenta, a razón de 0,30 puntos por año, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año. No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, así como las excedencias voluntarias.

c) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y puesto de trabajo a desempeñar hasta un máximo de 5 puntos. Los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso-oposición se realizarán mediante acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

d) Valoración del grado personal consolidado.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal funcionario de plantilla, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo previamente establecido, con independencia de los turnos libres.

Durante el año 2004 se constituirá una Comisión Paritaria encargada de dar cauce al proceso de funcionarización del personal laboral fijo de este Ayuntamiento con el fin de procurar la finalización del mismo antes del 31 de diciembre de 2005. A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, el personal laboral fijo con más de 10 años de antigüedad en el puesto de trabajo, tendrá derecho al inicio del proceso de funcionarización.

2-Los puestos de servicio en las respectivas categorías de la Policía Local, se proveerán conforme a los principios de méritos, capacidad y antigüedad.

Artículo 20.- Formación.

Los funcionarios municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados o en los que participen las Administraciones Central, Periférica, Autonómica, Local, organizaciones sindicales y universidades, para lo cual, la Corporación habilitará los créditos necesarios para tal fin.

Los funcionarios que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

El funcionario podrá asistir a todos los cursos realizados por los organismos mencionados en los que esté interesado y sea admitido, siendo computables anualmente como trabajo efectivo 20 horas, de las realizadas fuera de la jornada laboral, que serán compensadas en tiempo libre.

Cada año que los funcionarios cursen estudios académicos oficiales se le computará el equivalente a un curso de 20 horas de los comprendidos en el apartado anterior.

Capítulo V: Prestaciones sociales.

Artículo 21.- Ayudas asistenciales.

21.1.- Ayudas en situación de baja por enfermedad y accidente laboral.

a) En todos los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad).

b) En los casos de baja por enfermedad, se garantizará el 100% de las retribuciones básicas y complementarias relacionadas en el punto anterior, desde el primer día hasta 36 meses, o hasta el momento de jubilación o invalidez.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

Artículo 22.- Anticipos reintegrables.

De conformidad con lo establecido por el artículo 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1.986, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de mil doscientos euros. Se fijará un máximo de 18 meses para su devolución.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez de cada momento y según los criterios establecidos por la comisión de Seguimiento.

Se fijará una cuantía anual en los presupuestos de seis mil euros. Las cantidades devueltas por conceptos de anticipo serán acumuladas para futuras peticiones.

Artículo 23.- Anticipo de sueldo devengado.

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Artículo 24.- Seguros de vida.

24.1.- En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de los Organismos correspondientes, el Ayuntamiento abonará, previa contratación de póliza de seguro, una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización dependerá de la póliza de seguro que se contrate. Y si por cualquier causa algún trabajador de la actual plantilla o venideras de este Ayuntamiento no pudiese ser incluido en alguna o en la totalidad de las prestaciones que cubra la póliza contratada, el Ayuntamiento se hará cargo de la indemnización, que corresponderá a la misma cantidad que se tenga prevista en la póliza para el resto de trabajadores a los que si incluye.

24.2.- Con efectos a 1 de enero de 2004, el Ayuntamiento ha contratado un Plan de Pensiones para todo el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo, con una aportación por parte del Ayuntamiento de 30 euros por mes/trabajador revalorizable cada año según I.P.C.

24.3.- El Ayuntamiento garantiza un seguro de responsabilidad civil para los funcionarios cubriendo él, los riesgos que se deriven del ejercicio normal de sus funciones.

Art 25. Ayudas y becas

25.1.- Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados los trabajadores que presten servicios en esta Corporación. Este punto tendrá efectividad a partir de la aprobación de este acuerdo.

25.2.- Por hijos minusválidos o cónyuge:

a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2741/74 y 147/ 80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros.

b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un Organismo Oficial competente, que demuestre que la minusvalía alcanza un mínimo de 33% para los hijos, o del 50% para el cónyuge.

c) La cuantía de estas ayudas será la siguiente:

Para el subgrupo A1 54 euros/mes

Para el subgrupo A2 70 euros/mes

Para el grupo B 75 euros/mes

Para el subgrupo C1 95 euros/mes

Para el subgrupo C2 105 euros/mes

Para las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación 115 euros/mes

25.3.- Ayudas por matrimonio, natalidad, adopción y sepelio: Se establecen las siguientes ayudas:

Matrimonio200 euros

Natalidad o adopción265 euros

Sepelio, incluyendo a familiares de 1.º Grado consanguinidad ...200 euros

Todo ello sin perjuicio de las cantidades que por estos conceptos otorgue la Seguridad Social.

25.4.- Ayuda para gafas, prótesis y similares:

a) Por prótesis dental o estomatología, el 50% del gasto efectuado, hasta un máximo de 265 euros. Siendo una actuación por año y trabajador.

b) Por Gafas, lentillas, plantilla o similares, el 50% hasta un máximo de 165 euros. Siendo una actuación por año y trabajado.

Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

25.5.- Becas para estudios:

a) Los trabajadores con hijos en edad escolar percibirán por cada hijo, para cada grupo escolar las ayudas de estudios que a continuación se señalan, en las cuantías que para cada una de ellas se indican:

GRUPO O SUBGRUPO	A1	A2- B	Resto
PREESCOLAR Y GUARDERÍA.....	55	70	100
PRIMARIA.....	70	80	110
BACHILLERATO, FP Y ESO.....	80	107	150
COLEGIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL.....	170	340	500

DIPLOMATURAS, LICENCIATURAS, GRADOS Y POSTGRADOS, se abonará la totalidad de la matrícula realizada en Universidades públicas. Cuando se trate de Universidades privadas se abonará hasta un máximo de 1.500 euros o el equivalente a la Universidad pública si el valor a percibir fuese superior. En los siguientes porcentajes, para el Subgrupo A1 el 60% y para el resto de Grupos y Subgrupos el 100%.

La Corporación preverá una bolsa de dinero suficiente para llevar a cabo estas ayudas, que serán repartidas por el Delegado Personal, y abonadas en el mes de octubre de cada año.

Mediante la exhibición de las calificaciones obtenidas en el curso anterior, se justificará la posibilidad de matricularse en el curso siguiente, según las exigencias que cada Centro tenga establecidas a tal efecto para la matrícula oficial.

En lo referido a ayudas de este apartado, en el caso de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho, solo uno de ellos podrá percibir las, siendo el que más beneficie a los trabajadores.

b).- Asimismo para los propios funcionarios que cursen estudios universitarios se abonará el importe de la totalidad de la matrícula realizada en Universidades públicas. Cuando se trate de Universidades privadas se abonará hasta un máximo de 1.800 euros o el equivalente a la Universidad pública si el valor a percibir fuese superior, en los porcentajes establecidos para cada grupo en el párrafo anterior.

Para la concesión de estas ayudas será obligatorio justificar en todo caso el pago de la matrícula correspondiente, y en los Medios y Superiores, que se podrán realizar tanto en Universidades Públicas como Privadas, el otorgamiento de estas ayudas quedará condicionado asimismo a los extremos siguientes:

- No se podrá disfrutar más que el número de años o cursos en los que normalmente se completen los estudios que hayan sido elegidos.

- Estas ayudas tendrán el mismo sistema de adjudicación que las del punto anterior.

25.6.- Trabajadores con merma de capacidad física:

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores municipales de Servicios Especiales que por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos, y previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, a petición del interesado la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones incluso económicas, derivadas de la O.M. de 15-04-69, artículo 24.3. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupen.

25.7.- Asistencia letrada: El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica penal a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaran por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, abonando la factura que por ello se genere previa autorización de la Concejalía de Personal y de la Comisión de Seguimiento, hasta un máximo 15.000,00 euros.

25.8.- Jubilaciones anticipadas: En el marco legal fijado por la Ley para las jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones.

60 años 25.000 euros.

61 años 19.000 euros.

62 años 13.800 euros.

63 años 7.000 euros.

64 años 4.000 euros.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a los 65 años de edad, excepto para el período de carencia necesaria para percibir de la Seguridad Social, la totalidad de la pensión de jubilación, en cuyo caso se le permitirá al trabajador continuar vinculado al Ayuntamiento, hasta que cubra dicho período de carencia.

25.9.- Premio de jubilación: Se establece una ayuda de 690 euros, cuando el funcionario se jubile por edad o por incapacidad permanente para el ejercicio

de sus funciones, que será percibida por el afectado una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

Capítulo VI

Artículo 26.- Seguridad e higiene.

Inmediatamente después de la aprobación del convenio se constituirá el Comité de Salud Laboral de acuerdo con la regulación legal al respecto.

No obstante y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones que afectan por igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente configuración: los mismos miembros de la Comisión de Seguimiento (art. 4 del Convenio),- De los acuerdos de este Comité se dará cuenta al Pleno.- Cada año se procederá a la realización de un examen de salud a todo el personal municipal funcionario y fijo de plantilla.

Artículo 27.- Prendas de trabajo.

La Concejalía responsable de la Policía se encargará del cumplimiento del Reglamento de Prendas, que entrará en vigor a partir de la aprobación del presente acuerdo por el Ayuntamiento Pleno.

ANEXO.- REGLAMENTO DE PRENDAS (POLICÍA)

UNIFORMES DE VERANO

PRENDA	DURACIÓN
2 Polos bicolor manga corta	1 año
2 Pantalones sin refuerzos	2 años
2 Chupitas manga corta	2 años
2 Pantalones con refuerzos	2 años
2 Camisetas manga corta	1 año
2 Pares de calcetines	1 año
1 Gorra	2 años

UNIFORMES DE INVIERNO

PRENDA	DURACIÓN
2 Polos bicolor manga larga	1 año
2 Pantalones sin refuerzos	2 años
2 Chupitas manga larga	2 años
2 Jersey	2 años
1 Forro polar	3 años
1 Boina	2 años
1 Gorra	2 años
2 Pares de calcetines	1 año
1 Par de Botas	1 año
1 Par de zapatos	1 año
1 Anorak	Deterioro o talla
1 Equipo de lluvia	Deterioro o talla

UNIFORME DE GALA

PRENDA	DURACIÓN
1 Pantalón	Deterioro o talla
1 Camisa	Deterioro o talla
1 Chaqueta	Deterioro o talla
1 Gorra de plato	Deterioro o talla
1 Corbata	Deterioro o talla

Los uniformes se completarán con los accesorios que determine la legislación Autonómica y Municipal.

Cualquiera de estas prendas se repondrá en el acto, en caso de deterioro de las mismas.

Artículo 28.- Crédito de vivienda.

El Ayuntamiento gestionará antes las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.

Capítulo VII: Derechos y deberes sindicales

Artículo 29.- Secciones sindicales

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 10% de Delegados en las Elecciones Sindicales.

b) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección Sindical.

- Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

- Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un Delegado Sindical que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 30 horas mensuales retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) El disfrute de las horas sindicales será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que esta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

d) Se creará una bolsa de horas sindicales por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical y delegados de personal.

Cada sindicato podrá distribuir una bolsa de horas a los trabajadores que para ejercer cualquier actividad sindical las precisen. No serán computables las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Artículo 30.- Garantías sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una Sección o Delegado de Personal podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

b) Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

c) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que al efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

e) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión a la que fuesen convocados.

f) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

g) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador dentro de la jornada de trabajo, (Ley de Libertad Sindical y Art. 42 de la Ley de Órganos de Representación) distribuidas:

- 18 horas que podrán convocar las Secciones Sindicales.
- 18 horas que podrán convocar los Órganos de representación.

h) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito.

Artículo 31.- Del Delegado de Personal.

Los órganos específicos de representación de los funcionarios son lo Delegados de Personal y las Juntas de Personal según la Ley 7/2007 de 12 de abril. (art.39)

Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad. (art.40)

Además de las recogidas en la citada legislación, tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir la información en todos los asuntos de personal.
2. La presencia con voz en las Comisiones informativas de Interior.
3. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.
4. Ser informado de todas las posibles sanciones por faltas muy graves, graves y leves, así como estar presente en el procedimiento, si así lo solicita el interesado.

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 15

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

De 501 a 750 funcionarios: 35.

De 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

El disfrute de este crédito de horas será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que esta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Duración de la representación.

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas

elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

Capítulo VIII: Retribuciones

Artículo 32.- Retribuciones.

Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento específico transitorio, productividad y completo personal transitorio, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, que hubiere promocionado de un grupo inferior a otro superior, ya sea por acceso libre o por promoción interna, los trienios que tenga acumulados en el grupo inferior le serán retribuidos en la misma cuantía que los correspondientes al grupo superior al que accede.

32.1.- Pagas Extraordinarias

a) Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán el día 26 de junio y el 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados, dichas pagas estarán formadas por el sueldo base y trienios.

b) Se aprueban dos pagas, cuyas fechas coincidirán con las pagas extraordinarias y serán cada una de ellas de la misma cuantía que el complemento de destino, y complemento específico mensual de cada trabajador.

c) Si por el Acuerdo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con su personal funcionario se llegará a un resultado más favorable que el pactado en el presente, durante el año 2009 o venideros, se estará a lo dispuesto en dicho acuerdo, procediendo por la corporación a su inclusión en el apartado anterior.

32.2.- Complemento de productividad

Esta destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad, extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desarrolla su trabajo, teniendo en cuenta que su apreciación debe realizarse en función de circunstancias del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo.

Se abonará una productividad mensual de 50 euros por trabajador, que se podrá reducir en un 50% si el trabajador se ausenta por enfermedad de más de 4 días durante ese mes, y no se abonará productividad al trabajador que se ausenta por enfermedad de más de 15 días durante ese mes.

Si la ausencia ha sido motivada por accidente laboral no se tendrá en cuenta y se le abonará al trabajador la totalidad de la productividad.

Servicio en Motocicleta de la Policía Local:

En la valoración de puestos de trabajo, no se ha valorado el servicio en motocicleta de la Policía Local, ya que este se realiza de forma puntual, en pruebas deportivas o diferentes actos y refuerzos que se hacen en las Fiestas Patronales. Acordando con la Concejalía de Personal que al ser este servicio mas peligroso y penoso, que otros que se realizan por esta Policía, este sea siempre que el cuadrante de servicio lo permita, realizando en horas extras o red y se pague un plus de 10,00 € por Hora o fracción de servicio en motocicleta efectuado.

32.3.- Complemento de destino

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y con efecto retroactivo a 1 de enero de 2008, se reconoce al personal incluido en el mismo, los siguientes niveles mínimos:

- Grupo A1: Nivel 27
- Grupo A2: Nivel 24
- Subgrupo C1: Nivel 18- Cabos Nivel 20
- Subgrupo C2: Nivel 17
- Trabajadores sin exigencia de titulación (antiguo grupo E): Nivel 14.

Respecto de aquellos funcionarios que a la entrada en vigor del presente acuerdo tuvieran consolidado el nivel de complemento de destino máximo que a su grupo corresponda, por razones del puesto de trabajo que ocupan y con el fin de seguir manteniendo las diferencias retributivas en razón de dicho puesto, le será abonada la cantidad que suponga la aplicación del presente acuerdo en el complemento específico.

32.4.- Complemento específico

Esta destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, turnicidad, jornada partida, etc... En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, excepto si es transitorio, aunque al fijarlo podrán tenerse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Esta retribución se ajustará a la relación - valoración de puestos de trabajo y fijación del complemento específico del personal funcionario y personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Álamo de Murcia. Se valorarán lo puestos no valorados antes de que cualquier trabajador los desempeñe.

Artículo 33.- Dietas y kilometraje.

1.- Dietas en territorio nacional.- Cuantías diarias

GRUPOS	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
Grupo 1: Altos cargos	100 €.	80 €	180 €.
Grupo 2. A y B	100 €.	60 €	160 €.
Grupo 3: Resto personal	100 €.	60 €.	160 €.

2.- Kilometraje

Los trabajadores municipales que por razones del Servicio hubieran de desplazarse fuera de su Centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que ocasionan. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de la realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 0,25 euros/km, para automóviles y en 0,15 euros/km para motocicletas, desde la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Cuando por necesidades de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal se atenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del casco urbano no se realicen en ciclomotor.

Artículo 34.- Retirada y renovación del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor del Ayuntamiento se le retirara el permiso de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole las retribuciones que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea producida por conducir en estado de embriaguez o drogadicción o se le declare culpable en proceso judicial. Se abonarán los gastos de renovación, al funcionario que por razón de su cargo se le exija carné de Conducir Clase BTP.

Artículo 35.- Régimen de Especial Dedicación (RED).

El período de aplicación del Régimen de Especial Dedicación será el mismo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

El RED en la Policía Local del Ayuntamiento de Fuente Álamo pretende tres objetivos básicos:

1.- Mejorar y racionalizar la prestación del servicio, igualar la distribución del trabajo y que ello no genere excesivas diferencias entre funcionarios de la misma categoría y puesto de trabajo.

2.- Adecuación del servicio a circunstancias especiales y concretas que un aumento de la plantilla no solucionaría totalmente, pues el problema no estriba en la cantidad de efectivos, sino en la disponibilidad de los mismos en momentos muy determinados.

3.- Fomentar una mejora en la calidad y prestación del servicio. Para ello se establecen las siguientes reglas:

I.- Establecer y determinar los servicios mínimos necesarios para la prestación de servicio ordinario que quedarán reflejadas en un cuadrante anual elaborado por el Jefe del cuerpo, con el visto bueno del Sr. Concejal de Interior y el/los Delegado/s de Personal.

II.- El ámbito de aplicación será con carácter individual y voluntario, que se presupone para aquellos miembros de la Policía Local que lo soliciten por escrito en el Registro General, solamente durante el mes de diciembre del año anterior cuando se trate de policías de nueva adscripción, esta solicitud se considerará renovada automáticamente, todos los años venideros, si no hay una renuncia expresa y por escrito del policía. Una vez que un policía ha causado baja en el servicio RED, para poder volver a realizar este servicio deberá esperarse al mes de diciembre e inscribirse para el siguiente año.

III.- Todas las horas del RED se harán en servicio de calle, a excepción de las reservadas a formación. No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del Régimen de Especial Dedicación, salvo las horas surgidas de Intervenciones policiales individualizadas e imprevistas, que obligan a prolongar la jornada. La necesidad de realizar horas extras en otros servicios que sean de calle, será valorada y autorizada por la Comisión de Seguimiento, y en su caso abonadas al precio de horas RED.

Las prolongaciones de jornada imprevisibles (surgidas de Intervenciones policiales individualizadas), se incluirán al RED.

Condiciones de prestación del servicio

1.- Todo personal adscrito al RED se le incrementará un cómputo anual de 170 horas, de las cuales se reservarán un total de 20 horas para dedicarlos a formación. A tal efecto se programarán y organizarán las acciones necesarias. Las horas dedicadas al trabajo efectivo (150) serán ordenadas y controladas por la Jefatura del Servicio atendiendo a los siguientes criterios:

a) Se establecerá un control individualizado de cada miembro de la plantilla adscrito al RED, a efectos del cómputo del incremento anual de 170 horas y de la equidad en la distribución de las horas a realizar en período nocturno y en festivo, exponiéndose mensualmente en el tablón de anuncios.

b) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal adscrito a este régimen, fuera de su turno y horario habitual de trabajo, procurando utilizar (fuera de su turno normal), en primer lugar al personal que se encuentra de servicio y, si las necesidades de personal persisten, al personal que se encuentre de descanso, quedando excluido el personal que esté disfrutando de permiso o de vacaciones.

c) La prestación de cualquier servicio deberá ser notificado al afectado con una antelación mínima de 48 horas, y mensualmente se asignará un mínimo de un servicio RED completo a cada policía que esté adscrito, que será comunicado al interesado antes de 48 horas del inicio de cada mes.

d) Cada requerimiento para la prestación de servicios o actividades a descontar del montante global de 170 horas tendrá un cómputo mínimo de 8 horas cuando el requerimiento sea para realizar un servicio en sábado, domingo o en la noche del viernes (de las 22:00 horas del viernes a las 06:00 del lunes). Y de 6 horas entre las 06:00 horas del lunes y las 22:00 horas del viernes, aunque se intentará cuando sea posible que los requerimientos sean de 8 horas.

e) En el supuesto de agotarse el cómputo de 170 horas antes de finalizar el año para el cual se constituyó las horas que se deban realizar a partir de la fecha en que esa circunstancia se produzca, serán abonadas al precio establecido en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo para las horas extras y serán abonadas en la nómina del mes siguiente a su realización en el concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios.

f) No se alterarán los ciclos de servicio.

g) Las 170 horas añadidas que constituyan la ampliación del RED, serán computadas sin afectación de procesos de incapacidad temporal. Se eximirá en los supuestos de accidente laboral, o cuando no hayan sido realizadas premotivos ajenos al policía.

Si al finalizar el año algún policía no hubiera podido finalizar las 150 horas de RED reservadas al servicio de calle, este tendrá que realizarlas solamente cuando haya estado de baja por enfermedad durante todos los días de los meses de noviembre y diciembre, o todos los días de diciembre, y las realizará durante los 30 días siguientes a la fecha de su parte de alta, teniendo que realizar un máximo de 14 horas si ha estado de baja por enfermedad durante todo el mes de diciembre o un máximo de 24 horas si ha estado de baja por enfermedad durante todos los días de noviembre y diciembre.

Causas de baja en el RED

Si algún policía adscrito al RED dejase de prestar injustificadamente el servicio asignado, se le descontará la parte proporcional, cuando sea la primera

vez, y si en un plazo continuado inferior a dos meses tuviere un segundo incumplimiento, podrá ser dado de baja en el RED, descontándose las cuantías económicas proporcionales que hubiesen percibido a cuenta, independientemente de la responsabilidad a que haya lugar.

Los policías que deseen voluntariamente causar baja en el servicio RED antes de la finalización del año, lo deberán comunicar con 30 días de antelación para que se les ajuste en ese tiempo las horas computadas correspondientes a los meses cobrados.

Condiciones económicas

El abono de la inclusión en el RED de los miembros de la policía, se realizará de la siguiente forma:

1.- La cantidad total del número de horas que corresponde a cada uno de los miembros de la policía (170 horas), una vez formalizadas las inscripciones, multiplicadas por el precio establecido por categoría, se obtendrá la cantidad anual a abonar a cada miembro adscrito al RED. Para ello se establecen los siguientes criterios por categoría:

Categoría	Precio hora
- Oficial	Según art. 9c) Convenio.
- Sargento	Segun art. 9c) Convenio.
- Cabo	3 1 euros + I.P.C.
- Agente	28,1 euros + I.P.C

Plus por festividad

Al realizar un servicio de 8 horas en festivo, se bonificará adicionalmente con 1/2 hora, contabilizándose el servicio como 8,5 horas.

Plus por nocturnidad

Al realizar un servicio de 8 horas en nocturno, se bonificará con 1/2 hora, contabilizándose el servicio como 8,5 horas.

Plus por festividad y nocturnidad

Al realizar un servicio de 8 horas en festivo y nocturno, se bonificará con 1 hora, contabilizándose el servicio como 9 horas.

En los servicios de prolongación imprevistos no previsibles de la jornada laboral o del servicio RED, los pluses se bonificarán proporcionalmente.

2.- Dicho importe anual se fraccionará en doce mensualidades, incluyéndose en la nómina mensual la cantidad resultante, en concepto de Complemento RED, la cual se incrementará a partir del año 2009 en base al incremento del IPC, del ejercicio anterior.