CONVENIO DE PERSONAL LABORAL 2022-2023

Aprobación Inicial: *Acuerdo Plenario de fecha 21 de abril de 2022*

Aprobación definitiva: *Acuerdo Plenario de fecha 23 de agosto de 2022*

(B.O.P. de Almería Nº 168, de 1 de septiembre de 2022)

ÍNDICE

CAPÍTULO I: Condiciones Generales
Artículo 1.- Objeto
Artículo 2.- Ámbito funcional y personal
Artículo 3.- Ámbito temporal
Artículo 4.- Comisión de seguimiento e interpretación
Artículo 5.- Mesa General de negociación
Artículo 6.- Naturaleza de lo pactado

CAPÍTULO II: Condiciones de Dedicación
Artículo 7.- Jornada laboral
Artículo 8.- Horario de trabajo
Artículo 9.- Calendario laboral
Artículo 10.- Pausa diaria
Artículo 11.- Control horario
Artículo 12.- Jornada especial
Artículo 13.- Horas extraordinarias
Artículo 14.- Vacaciones
Artículo 15.- Asuntos Particulares
Artículo 16.- Interrupción de vacaciones, asuntos particulares y compensaciones
Artículo 17.- Permisos y licencias retribuidas
Artículo 18.- Permisos y licencias no retribuidas
Artículo 19.- Jornada reducida
Artículo 20.- Justificación por enfermedad y accidentes de trabajo

CAPÍTULO III: Condiciones Sociales
Artículo 21.- Fondo de acción social
Artículo 22.- Plan de pensiones
Artículo 23.- Jubilación
Artículo 24.- Seguros de vida, accidentes y responsabilidad civil y de asistencia médica
Artículo 25.- Ayuda por defunción
Artículo 26.- Pagas reintegrables
Artículo 27.- Renovación del permiso de conducir
Artículo 28.- Garantías
Artículo 29.- Empleados que colaboren en ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes de otros países

CAPÍTULO IV: Condiciones Profesionales
Artículo 30.- Organización y racionalización
Artículo 31.- Proceso de consolidación de destinos provisionales
Artículo 32.- Proceso de funcionarización
Artículo 33.- Relación de puestos de trabajo
Artículo 34.- Provisión de puestos de trabajo
Artículo 35.- Oferta de empleo público
Artículo 36.- Promoción interna
Artículo 37.- Formación profesional

Artículo 38.- Plan de Estabilidad Laboral y Consolidación de Empleo
Artículo 39.- Modos de gestión

CAPÍTULO V: Condiciones de Salud Laboral
Artículo 40.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales
Artículo 41.- Comité de seguridad y salud y Delegados de prevención
Artículo 42.- Medicina laboral y seguridad

CAPÍTULO VI: Derechos y Garantías Sindicales
Artículo 43.- Comité de Empresa
Artículo 44.- Derechos sindicales
Artículo 45.- Garantías personales
Artículo 46.- Derecho de huelga
Artículo 47.- Derecho de reunión
Artículo 48.- Secciones sindicales: liberados institucionales
Artículo 49.- Derecho de las secciones sindicales más representativas
Artículo 50.- Normas supletorias.

CAPÍTULO VII: Condiciones Retributivas
Artículo 51.- Preferencia de pago y publicidad
Artículo 52.- Conceptos retributivos
Artículo 53.- Sueldo
Artículo 54.- Trienios
Artículo 55.- Pagas extraordinarias
Artículo 56.- Complemento de destino
Artículo 57.- Complemento específico
Artículo 58.- Complemento de productividad
Artículo 59.- Complemento de productividad variable
Artículo 60.- Trabajos de superior categoría
Artículo 61.- Trabajos en sábados, domingos y festivos
Artículo 62.- Trabajos nocturnos
Artículo 63.- Tareas de conducción no profesional
Artículo 64.- Complemento de incapacidad temporal
Artículo 65.- Indemnizaciones por razón de servicio: dietas y gastos de desplazamiento
Artículo 66.- Cláusula de revisión salarial

CLÁUSULAS ADICIONALES
Cláusula adicional primera: excedencias
Cláusula adicional segunda: régimen disciplinario
Cláusula adicional tercera: retribuciones de los puestos ambivalentes
Cláusula adicional cuarta: elaboración del protocolo de actuación contra la violencia doméstica y el acoso sexual
Cláusula adicional quinta: normas sobre jornada y horario de trabajo del personal de espacios escénicos
Cláusula adicional sexta: Reglamento del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento
Cláusula adicional séptima: puestos de trabajo de segunda actividad
Cláusula adicional octava: acuerdos complementario proceso de análisis, diagnóstico y descripción de puestos de trabajo.
Cláusula adicional novena: factor corrector de la Jornada ordinaria anual

Cláusula adicional décima: incompatibilidad de acuerdos fuera de la Mesa General de Negociación
Cláusula adicional undécima: promoción consorcio de bomberos
Cláusula adicional duodécima: guardería de empresa
Cláusula adicional décimo tercera: elaboración de protocolo de acoso laboral
Cláusula adicional décimo cuarta: estabilización de empleo temporal de larga duración
Cláusula adicional décimo quinta: divulgación del Convenio
Cláusula adicional décimo sexta: garantía de lo pactado
Cláusula adicional décimo séptima

ANEXOS

Anexo I: Permisos retribuidos
Anexo II: Vestuario y equipamiento
Anexo III: Tablas salariales para el año 2022

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO

1. El presente Convenio tiene como principal objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almería.
2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad autónoma en razón de sus competencias.
3. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los empleados/as, se entenderá a la que se establezca legalmente.
4. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las Federaciones Española y Andaluza de Municipios y Provincias, así como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

1. El presente Convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Almería, figure en la plantilla de personal laboral y perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto Municipal.
2. Será también de aplicación al personal laboral que preste servicio en los patronatos y otros organismos autónomos municipales, con sujeción a lo previsto en sus respectivos estatutos y en las normas que les sean aplicables.
3. Igualmente, el presente Convenio y los acuerdos que de él dimanen, será de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Almería transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, en la medida en que así lo prevean los pliegos reguladores de la concesión y así deberán preverlo los respectivos pliegos, dando traslado a dichas empresas de todos los acuerdos que se adopten para su aplicación al referido personal.
4. El personal perteneciente a programas de fomento de empleo y de integración social subvencionados, total o parcialmente, por cualquier organismo oficial, percibirán las retribuciones correspondientes al mismo puesto desempeñado por personal laboral de este Ayuntamiento, con excepción del complemento de productividad.

5. La contratación del personal laboral, en el marco de programas financiados, total o parcialmente por otras Administraciones, instituciones públicas u organismos oficiales, se regirá por lo que se convenga con la entidad convocante, garantizándose, en todo momento, la plena aplicación de las condiciones de dedicación, de salud laboral y de derechos y garantías sindicales incluidas en el presente Convenio, sin perjuicio de que las respectivas áreas municipales habiliten una partida económica que suplemente sus retribuciones, en función de sus disponibilidades económicas.
6. Queda excluido a todos los efectos del presente Convenio Colectivo el personal laboral que se contrate en el marco de los programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficio, las cuales se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.
7. Durante la vigencia del presente Convenio, se iniciará el proceso para la incorporación del personal laboral municipal que en su día fue trasferido a las empresas concesionarias, en la medida en que se produzcan vacantes en la plantilla municipal de personal laboral, adecuadas a su categoría y así lo permitan las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento, una vez adecuado el correspondiente canon de la concesión.
8. Se abrirá la posibilidad de que el personal municipal trasferido a las empresas concesionarias de servicios municipales puedan presentarse a determinados procesos de provisión de puestos.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023, revisándose automáticamente cada año los conceptos retributivos, conforme a las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras normas legales que le sean de aplicación.
2. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá formalizarse denuncia del mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, que deberá presentarse en el Registro General de la Corporación con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

   Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 30 días, a contar desde aquel en que se formalice la denuncia.

   Una vez concluida la duración pactada, la vigencia del contenido normativo del Convenio se producirá en los términos establecidos en el propio Convenio; en defecto del cual, se mantendrá en vigor dicho contenido normativo.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales completos, si bien todas las retribuciones a que tenga derecho el personal se incrementarán, como mínimo, conforme al índice de incremento salarial previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

1. Para la interpretación, seguimiento, arbitraje, conciliación y vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión de Seguimiento e Interpretación, integrada por la Corporación y por la parte sindical firmante del Convenio, que, por razones de eficacia e igualdad, actuará conjuntamente para el seguimiento e interpretación del Convenio de Personal Laboral, integrándose en uno sólo y ajustando su composición a los principios de paridad y proporcionalidad. A estos efectos, la Comisión estará integrada por los miembros que designe el Comité de Empresa, de modo proporcional a la composición de los sindicatos firmantes del Convenio, representados en el Comité de Empresa, y un número igual de representantes de la Corporación, proporcional a la composición de los grupos que la integren, actuando el Alcalde o persona en quien delegue, como su presidente.
2. En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.
3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:
   a) Garantizar la respuesta a los empleados/as que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio.
   b) Interpretar el Convenio.
   c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
   d) Arbitrar los problemas originados en su aplicación.
   e) Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.
   f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

   Dichas funciones no obstaculizarán las actuaciones administrativas y contenciosas.
4. Será obligación de la Comisión reunirse, previa convocatoria de su Presidente, en un plazo no superior a 72 horas y no más tarde de nueve días naturales, a contar desde la solicitud de alguna de las partes. Se levantarán actas de todos los acuerdos adoptados.

5. Se establecerá por la Comisión procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de conflictos y las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
6. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el personal laboral.

ARTÍCULO 5.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa General de Negociación, de composición paritaria, que estará formada por los representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad en el Comité de Empresa y por las personas que la Corporación designe para que actúe en su representación. Todo ello de conformidad con lo previsto en las disposiciones de aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Será Presidente nato de la Mesa el Alcalde-Presidente o Concejal que designe.
2. La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen serán de plena aplicación a todo el personal municipal, tras su aprobación por los órganos competentes del Ayuntamiento de Almería.
3. La Mesa General de Negociación se reunirá al menos una vez al año, previamente a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla, cuyo proyecto se remitirá a los representantes sindicales, y con la finalidad de proceder a la negociación en su propio ámbito, en relación con las competencias municipales y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, de las siguientes materias:

   a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

   b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados/as.

   c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

   d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

   e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

   f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados/as, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados/as públicos.

n) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo cuando éstas tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los empleados/as públicos.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

4. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en el plazo no superior a nueve días naturales.
5. Para entender de asuntos especializados, esta Mesa podrá actuar por medio de ponencias, así como utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia.
6. La Mesa General de Negociación se dotará de un Reglamento de Organización y Funcionamiento, ajustado al presente Convenio, en el que se recojan, al menos, los siguientes aspectos:

   a) Composición.

   b) Régimen de reuniones.

   c) Elaboración, notificación y aprobación de las actas.

   d) Elaboración y aprobación del orden del día.

e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa.

ARTÍCULO 6.- NATURALEZA DE LO PACTADO

Este Convenio se considera un todo. En consecuencia, si la autoridad competente no autorizase alguno de los artículos que lo integran, quedará sin efecto, en su conjunto, teniendo que pactarse de nuevo.

Las condiciones acordadas quedan subordinadas a cualquier disposición legal que pudiera tener efectos más favorables para los empleados/as afectados.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE DEDICACIÓN

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL

1. La jornada anual de todo el personal de este Ayuntamiento será la establecida legalmente para todos los empleados/as de la Administración Local y conforme al horario que se establezca para cada servicio, estableciéndose una jornada general de 37 horas y media semanales y continuadas, de lunes a viernes.
2. La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación, como Policía Local y Bomberos, será de 40 horas semanales.
3. Flexibilidad horaria:

   A. El personal con horario de trabajo fijo de 7.45 a 15.15 horas, de lunes a viernes, siempre que sea compatible con las funciones que desarrollen, con la organización del trabajo y con los horarios de atención al público, voluntariamente, podrá tener la siguiente flexibilidad horaria, previo estudio de viabilidad en los distintos centros de trabajo y de los intereses de las necesidades de los servicios, a través de su desarrollo e implementación por acuerdo de la Comisión de Seguimiento e Interpretación de este Convenio:

   - Horario fijo de presencia obligada en el puesto de trabajo: de 9.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes.
   - El resto de las horas hasta completar la jornada semanal podrán realizarse, con carácter general, entre las 7:00 y las 9:00 y las 14:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes, así como, en los intervalos de ampliación horaria que se establezca en su desarrollo en cada una de las dependencias municipales, y/o, en su defecto, en los dos días de la semana, en horario de tarde, que igualmente determine su desarrollo mediante Instrucción de la Delegación de Área que tenga delegadas las competencias en materia de gestión de personal, hasta completar la jornada establecida.
   - El cómputo de la jornada a realizar se ejecutará mensualmente, exclusivamente a través del Sistema mecanizado de Control de Presencia, a razón de treinta y siete y media horas semanales (siete horas y media diarias). El mayor o menor tiempo de la jornada diaria efectuada, generará exceso o minoración del tiempo de la jornada realizada teniéndose en cuenta en el cómputo mensual
   - El déficit de jornada en cómputo mensual deberá recuperarse antes del último día del mes en

que se produzca. La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio del ejercicio de acciones para la exigencia de responsabilidad disciplinaria, en la que hubiera podido incurrir.

- El personal que quiera hacer uso de la flexibilidad horaria deberá comunicar a la jefatura de la dependencia en la que figure adscrito su intención de acceder a la misma, quien en función de las necesidades del servicio evaluara su autorización.

B. Flexibilidad por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que sea compatible con las funciones que desarrollen, con la organización del trabajo y con los horarios de atención al público. Si se considera que no es compatible, el/la jefe deberá emitir informe razonado al respecto. Se estudiará en cada caso si es compatible con alguna reducción de jornada establecida con carácter general o personal o permiso para ausentarse durante el horario de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

C. Los empleados municipales que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como cuando tengan a su cargo directo a un/a familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de presencia que tengan establecido.

D. Los empleados municipales que tengan a su cargo personas con discapacidad, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación o rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad, reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

E. Excepcionalmente, el Concejal-Delegado del Área que tenga encomendada la gestión del personal podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

F. En cuanto al personal de horarios y jornadas especiales, se estudiará la aplicación de fórmulas específicas de estas medidas en casos excepcionales, siempre que el servicio lo permita, previo informe de autorización del Servicio correspondiente.

Asimismo con el fin de garantizar la flexibilidad horaria adecuándola a las necesidades

derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar, los días de vacaciones, permisos y licencias retribuidos previstos en el presente Capítulo, se podrán disfrutar, de forma separada y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fraccionándolos en horas completas, garantizándose el pleno cumplimiento, al final del año natural, de la jornada efectiva ordinaria anual a la que se refieren los apartados 1 y 2 de este artículo. Sin que sea posible la acumulación de todos los permisos y licencias, ni la totalidad de los días correspondientes a cada uno de ellos. Su autorización estará condicionada, además, a la posibilidad de control horario a través del método automatizado de reloj presencial.

ARTÍCULO 8.- HORARIO DE TRABAJO

1. Durante el cuarto trimestre de cada año, previa negociación en la Mesa General de Negociación, se estructurarán y aprobarán los horarios de trabajo de todos los servicios municipales correspondientes al año siguiente, con sujeción a lo previsto en el artículo anterior, incluyéndolos en el calendario laboral anual.
2. En aquellos servicios en los que, por las características de sus cometidos sea aconsejable la flexibilización horaria, en determinadas épocas, se podrá establecer un horario flexible, previo informe vinculante de la Mesa General de Negociación.

   En tal caso, los empleados/as municipales que, mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área, manifiesten su disconformidad con la citada modificación horaria, se podrán destinar, siempre que sea posible, a otros puestos de trabajo de otros Servicios o Áreas, conforme a los procedimientos de provisión de puestos legalmente establecidos. A aquellos empleados/as que no acepten dicho horario flexible no se les aplicará el mismo en el tiempo que medie hasta que se les cambie de puesto de trabajo.

ARTÍCULO 9.- CALENDARIO LABORAL

1. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación con la Mesa General de Negociación, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados/as.

2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal elaborará el calendario laboral, en el que además de los días laborables y no laborables, deberán figurar los horarios de trabajo de cada uno de los periodos y el posible exceso de días y horas laborables sobre el cómputo anual horario convenido.
3. El calendario laboral de los servicios con régimen de trabajo a turnos, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año. Previo acuerdo de la Mesa General de Negociación, se elevará propuesta al Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, debiendo ajustarse, en todo caso, la distribución de los días programados de trabajo a la jornada laboral establecida, sin perjuicio de los necesarios reajustes que se deban realizar a lo largo del año.

ARTÍCULO 10.- PAUSA DIARIA

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Para el personal con jornada reducida, el descanso será proporcional a la jornada realizada.

ARTÍCULO 11.- CONTROL HORARIO

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos mecanizados adecuados, admitiéndose un margen de 10 minutos para el cumplimiento del horario de entrada y para el de salida, para la jornada completa.

La adopción de nuevos sistemas de control se informará por la Mesa General.

ARTÍCULO 12.- JORNADA ESPECIAL

1. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. El calendario laboral del personal que tenga que prestar servicio en dichas fechas, incorporará 2 días de permiso con cargo a los mismos, siendo la suma de los festivos anuales, por todos los conceptos, de 14 festivos más 2, totalizando 16 festivos anuales.

   El calendario laboral correspondiente a la jornada de 37,30 horas, incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, siendo la suma de los festivos anuales, por todos los conceptos, de 14 festivos más 2, totalizando 16 festivos anuales.

2. Como medida de conciliación de la vida personal y familiar, las partes firmantes acuerdan establecer la jornada especial de verano, tras su estudio y viabilidad del cómputo horario anual, coincidiendo con el calendario escolar, Semana Santa, y Navidad y siempre que el servicio lo permita, la jornada general se llevará a cabo de forma continuada, y de lunes a viernes, conforme a la normativa sobre jornada y horarios de trabajo en la Administración del Estado, excepto en aquellos servicios que, en su régimen interno, se acuerde otro periodo.
3. Siempre que no sea posible establecer dicha adaptación horaria y las necesidades organizativas del servicio lo permitan, se compensará con 5 días de libre disponibilidad, con carácter anual, una vez deducidos los 6 días que les pudieran corresponder como consecuencia de la valoración parcial de los puestos de trabajo que se hizo en su día con motivo de diferencias de jornada existentes.
4. Cuando se calcule la jornada anual general y se compruebe exceso horario, por coincidir festivos en sábado o domingo, se podrá computar el mismo como días de compensación, con el mismo régimen que los asuntos particulares, previo acuerdo de las partes firmantes de este Convenio.
5. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar la jornada laboral que establece el artículo 7 de este Convenio.
6. Siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el apartado Dos de la Disposición Adicional 144 de la LPGE para 2018, en el marco de las políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, para los empleados/as que hayan cumplido los 63 años y 30 años de servicios reconocidos en el Ayuntamiento de Almería, se establece la posibilidad de acogerse a una dispensa extraordinaria de la jornada laboral de un máximo de una hora diaria, sin merma de retribuciones hasta la fecha de jubilación. El empleado público interesado solicitará la posibilidad de dispensa de la jornada indicando su preferencia horaria para el disfrute. Esta preferencia, previo informe favorable del responsable de la unidad máxima que culmine la organización administrativa correspondiente, será tenida en cuenta siempre que no afecte de forma significativa a las necesidades del servicio. En todo caso, se resolverá atendiendo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Se consideran horas extraordinarias los realizados fuera de la jornada laboral ordinaria. Su realización se reducirá al mínimo indispensable, para lo cual, serán suprimidos los de carácter habitual, pudiéndose realizar solamente los de carácter estructural, es decir los necesarios para cubrir situaciones imprevistas, hasta un máximo de 80 horas anuales.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, computando el tiempo realizado en el cálculo de la jornada anual efectiva. La compensación de las horas extraordinarias serán disfrutadas dentro del año natural y como máximo dentro del primer semestre del año siguiente. La retribución económica sólo podrá ser abonada, previo informe por escrito del Jefe del Servicio y el Comité de Empresa, justificando la imposibilidad de su compensación por reducción de jornada.

   El valor hora de los servicios especiales será el correspondiente a las cantidades que figuran en el Anexo III, esto es, 16,55 €, en días laborables y 22,48 €, en sábados, días festivos y nocturnos. Estas cantidades serán revisables anualmente, a partir del 2023 con el incremento que prevea Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal.

   La realización de horas extraordinarias requerirá la solicitud escrita del Jefe del respectivo servicio, con el visto bueno del Concejal Delegado correspondiente, en la que consten los datos identificativos de la persona afectada y las causas fundadas de la petición. Sólo podrán realizarse los servicios especiales que sean autorizados, previamente, por el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, a través del procedimiento que se establezca.
3. En aquéllos supuestos, de carácter extraordinario, que el empleado/a tenga que prolongar su jornada laboral ordinaria, por necesidades imperiosas e imprevistas, debidamente motivado e informado por la Jefatura de la Dependencia, el periodo de tiempo realizado como consecuencia de lo anterior, será recompensado como gratificación por servicios extraordinarios a partir de los treinta minutos desde la finalización de su jornada habitual, conforme a las cuantías previstas en el punto 2.
4. En aquellos servicios en que se promueva y autorice por el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, se podrá constituir una Bolsa de Servicios Extraordinarios, abonándose a los que formen parte de ella la suma de 171,52 €, por servicio de 8 horas, o la parte proporcional que corresponda en función de las horas realizadas al valor hora de 21,44 €; o 208,24 € por servicio de 8 horas o la parte proporcional que corresponda en función de las horas realizadas al valor hora de 26,03 € cuando dicho servicio se preste con uniforme de gala o como macero, en actos oficiales, Semana Santa, o en Feria. Estas cantidades serán revisables a partir del 2022 con el incremento que prevea Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de personal.

5. El abono de los servicios extraordinarios se efectuará en el plazo de tres meses desde la recepción de los expedientes administrativos, debidamente cumplimentados, en el Servicio de Personal. Igual circunstancia concurrirá para los expedientes que se tramiten en virtud de los artículos 61 y 62 del Convenio.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES

1. Será de aplicación la normativa reguladora de esta materia para los empleados/as de Administración Local.
2. Los empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes o de veintidós días hábiles, por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, debiendo solicitarlo con un mínimo de 5 días de antelación. Se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre siempre que se garantice la prestación efectiva de los servicios, durante dichos meses, como mínimo, por un 67 por 100 de la plantilla de cada servicio que no esté en incapacidad temporal, ni en segunda actividad, si la hubiere, correspondiendo al Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal la autorización y la asignación de los servicios especiales, si los hubiera, que se distribuirán proporcionalmente entre todos los empleados/as que están trabajando ese mes. Se exceptúan los empleados/as que voluntariamente elijan otros meses y en los periodos que consideren oportunos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.
3. Los periodos de vacaciones empezarán a contar siempre en días laborables. A estos efectos, con carácter general, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan a los horarios especiales y que se habrán de concretar en función del calendario laboral de cada servicio.
4. Por razón de antigüedad los empleados/as tienen derecho a disfrutar de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

   a) Por 15 años de servicio: Veintitrés días hábiles

   b) Por 20 años de servicio: Veinticuatro días hábiles

   c) Por 25 años de servicio: Veinticinco días hábiles

   d) Por 30 o más años de servicio: Veintiséis días hábiles

   Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

5. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los empleados/as, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a dicho acuerdo se elegirán turnos vacacionales por sorteo. Si, a pesar de ello, no se logra la distribución de turnos, se decidirán conjuntamente por el órgano que determine el Ayuntamiento de Almería y la Mesa General de Negociación.

   En todo caso, la denegación de las solicitudes de vacaciones deberá realizarse mediante escrito motivado, del que se dará traslado al interesado.

6. Las vacaciones se podrán partir en dos turnos de 15 días a elección del empleado/a, siendo uno de los turnos a elección de éste y el otro de la empresa, en aquellos servicios que no tengan establecido un plan especial de vacaciones

7. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento de Almería, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

   La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una rotura del carácter rotativo de las vacaciones, por lo que, para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de tal manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

8. A propuesta de la Jefatura de Servicio de cada dependencia, efectuada de común acuerdo con los interesados, se elaborará un Plan de Vacaciones en el que se incluirá a todo el personal del Ayuntamiento. Este Plan podrá ser modificado entre el responsable de la dependencia y el empleado/a afectado, siempre que no afecte a buen funcionamiento del servicio. La fecha límite para presentar las propuestas será el 28 de febrero de cada año. El Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal confeccionará el referido Plan Anual de Vacaciones para todos los empleados/as. La propuesta se someterá seguidamente a la Mesa General de Negociación. El acuerdo definitivo, o en su defecto, la propuesta del Área, se elevará, a primeros de marzo, para su aprobación por el órgano competente, si procede, a fin de que el plan sea conocido antes del día 15 de dicho mes.

9. Sí, en caso de catástrofe o fuerza mayor, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrir por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas, se tendrá derecho, además, a un día de incremento de vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

10. Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 15.- ASUNTOS PARTICULARES

1. A lo largo del año, los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos particulares, que podrán distribuir a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa autorización del correspondiente servicio y del Área a la que se encomiende la gestión de personal, debiendo solicitarlos con una antelación mínima de 5 días, excepto casos excepcionales debidamente justificados.
2. En aquellas dependencias, que, por necesidades del servicio, no puedan disfrutarse los días de asuntos particulares dentro del año, se ampliará el periodo de disfrute hasta el 31 de enero del siguiente año.
3. Se disfrutarán igualmente y con las mismas condiciones, las horas de exceso que existan en cada año, sobre la jornada anual en horas de trabajo establecida, con un mínimo de 4 días de compensación adicionales.
4. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar con carácter general la jornada ordinaria anual que establece el artículo 7 de este Convenio.
5. Además de los anteriores, los empleados/as tendrán derecho a dos días de asuntos particulares adicionales desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute empezará a contar a partir del cumplimiento del mismo.

   Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, salvo que se disfruten de forma independiente. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.
6. Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones y asuntos propios, coincidirán en la franja temporal de cierre. En este supuesto el personal adscrito a las porterías de los colegios deberá disfrutar los días de vacaciones y asuntos particulares en periodo estival y días no lectivos establecidos en los calendarios escolares aprobados por la Junta de Andalucía, en la medida de lo posible.

ARTÍCULO 16.- INTERRUPCIÓN DE VACACIONES, ASUNTOS PARTICULARES Y COMPENSACIONES.

1. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o progenitor diferente a madre biológica o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta. Cuando esta situación impida su disfrute en el año natural, se podrá hacer en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
2. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o progenitor diferente a madre biológica, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.
3. Igual circunstancia que en el periodo de vacaciones concurrirá en el caso de periodo de asuntos propios, días de compensación y de libre disponibilidad. El procedimiento a seguir en todos los supuestos, comenzará con la baja médica que interrumpirá automáticamente el periodo de disfrute, reanudándose a la presentación del alta médica, siempre que no obstaculice el desarrollo del servicio, continuándose en caso contrario, en otro periodo que se establezca de mutuo acuerdo con el empleado/a. Si tal acuerdo no se produjese, resolverá la Delegación de Área de personal, previa consulta con la Mesa General de Negociación. Asimismo, en los casos de Maternidad, Progenitor diferente a madre biológica, Acogimiento, Violencia de género.
4. Se hace extensivo la interrupción de los permisos de vacaciones, asuntos propios compensación o libre disponibilidad cuando coincidan con días de Permisos a Justificar, disfrutándose los restantes a la finalización del mismo, siempre que sea posible por necesidades del servicio, continuándose en caso contrario en otro periodo que se establezca de mutuo acuerdo con el empleado.

ARTÍCULO 17.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los empleados/as tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo I de este Convenio.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1. El personal laboral fijo en situación de servicio activo y con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a solicitar licencia sin percibo de haberes, con una duración mínima de 7 días y máxima que, acumulada, no podrá exceder de hasta tres meses cada dos años.
2. La solicitud de licencia prevista en este artículo deberá presentarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio.

   En todo caso, para su autorización, se requiere informe debidamente motivado del jefe o responsable del servicio en que se halle destinado el empleado/a, con el visto bueno del Concejal Delegado del Área, resolviendo la Delegación del Área que tenga encomendada la Gestión de Personal.
3. ·El personal empleado/a que disfrute de estos permisos tiene derecho a reserva de plaza y puesto durante dicho periodo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no devengando derecho económico alguno. Durante el tiempo de permiso sin sueldo se cotizará por cuota patronal de contingencias comunes, conforme a la Orden de 27 de octubre de 1992.
4. El personal que, a la entrada en vigor de este Convenio, se halle disfrutando de licencia sin percibo de haberes, podrá continuar en dicha situación, si así lo solicita conforme a lo previsto en este artículo, computándosele el tiempo disfrutado como parte del periodo de licencia.
5. Los empleados/as interinos, con una antigüedad mínima de 1 año, podrá solicitar, excepcionalmente, una licencia sin percibo de haberes por asuntos propios, que tendrá una duración máxima de 7 días. Con más de 10 años de antigüedad se podrá aplicar las mismas normas que al personal laboral fijo previo estudio de cada caso.

ARTÍCULO 19.- JORNADA REDUCIDA

1. Por razones de guarda legal, cuando el empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de la jornada laboral se determinarán por la Delegación de Área que tenga encomendada la Gestión de Personal, a solicitud del empleado/a, debiendo presentarla con un mes de antelación a su disfrute. Igualmente, su incorporación a la jornada ordinaria deberá solicitarse con 15 días de antelación.

2. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado/a 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 el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
3. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo o de la parte proporcional que le corresponda si su jornada es a tiempo parcial o reducida, 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. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

   Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
4. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado municipal 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.

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

   Asimismo, las empleadas municipales 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 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 para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

   En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

6. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, 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 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores 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 empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

7. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados/as municipales que hayan 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 y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados/as 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.

   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.

8. Los empleados/as públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
   La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.
   El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado/a público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.
   Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

ARTÍCULO 20.- JUSTIFICACIÓN POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

1. Los empleados/as del Ayuntamiento están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad y de accidente de trabajo, al servicio correspondiente y al Servicio de Prevención de la Delegación de Área que tenga encomendada la Gestión de Personal, dentro de las 48 horas siguientes a su falta al puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.
   Las comunicaciones serán, en todo caso, controladas por el Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Almería.
   Previo estudio con el Servicio de Prevención, se podrá autorizar la presentación de los partes de bajas y altas por medios electrónicos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 21.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

1. La cuantía del mismo es equivalente al 3% de las retribuciones de los empleados/as incluidos en este Convenio.
2. Los remanentes del Fondo de Acción Social que al final del año hayan llegado a la fase de obligación serán incorporados al ejercicio siguiente al objeto de proseguir con la ejecución presupuestaria del gasto.
3. El procedimiento de aprobación de las ayudas contempladas en el Fondo se regirá por lo dispuesto en su Reglamento.
4. En el plazo de 2 meses de la publicación de este Convenio, se procederá a la modificación del actual Reglamento del Fondo de Acción Social para la determinación de los posibles excedentes de dicho Fondo, así como otras mejoras del mismo. A este respecto, las partes firmantes de este Convenio convienen delegar en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio la elaboración de la propuesta de modificación de este Reglamento.

ARTÍCULO 22.- PLAN DE PENSIONES

1. El Plan de Pensiones cubrirá al empleado/a, que voluntariamente se adhiera a él y que efectúe una aportación mínima de 7'00 € al mes.
2. El Ayuntamiento podrá realizar aportaciones destinadas a la financiación del Plan de Pensiones siempre que no se supere el incremento global fijado para las retribuciones del personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicho Plan se nutrirá de las aportaciones, mínimas y adicionales, efectuadas por los empleados/as citados, así como de la aportación de 35,7 € mensuales efectuada por la Corporación, con cargo, entre otros conceptos, a las detracciones de cantidades resultantes efectuadas en aplicación del Complemento de Productividad Variable, regulado en el artículo 59. En ningún caso, se podrá sobrepasar el límite impuesto para aportación del plan de pensiones por las futuras leyes de presupuestos.
3. El porcentaje de los incrementos de las retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos, una vez aprobado este Convenio, será de aplicación a las aportaciones de la Corporación para el fondo de pensiones, siempre que legalmente se pueda efectuar dicho incremento.

4. Las cantidades citadas podrán ser revisadas por el órgano encargado de la gestión y seguimiento del Plan, constituido conforme a los trámites legales establecidos.
5. La competencia sobre la ejecución del Plan de Pensiones, así como su posible modificación, la asumirá la Comisión de Control conforme a lo que estipula su propio Reglamento.

ARTÍCULO 23.- JUBILACIÓN

1. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3 del artículo 67 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), la edad de la jubilación forzosa de los empleados/as incluidos en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.
2. La jubilación de los empleados/as podrá ser:

   a) Voluntaria, a partir de los 60 años, a solicitud del empleado/a, en las condiciones establecidas en el régimen general de seguridad social.

   b) Forzosa, al cumplir la edad que legalmente corresponda en cada momento conforme a lo dispuesto en el régimen general de seguridad social, que para el periodo de vigencia de este Convenio, salvo modificación, se establece la siguiente escala:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2022	37 años y 6 meses o más	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses

   c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
3. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado/a, siempre que el empleado/a reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

   Hasta tanto se dicte por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las

jubilaciones voluntaria y parcial.

4. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el empleado/a la edad reglamentaria establecida en la normativa reguladora del acceso a la jubilación en el régimen general de seguridad social.

   En todo caso, para el ámbito laboral esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política municipal de empleo, procediendo, aún en el supuesto de que el empleado/a se oponga a ella, cuando el Ayuntamiento acredite planes de mejora de la estabilidad en el empleo, procesos de transformación de contratos temporales en indefinidos, medidas de sostenimiento del empleo o de contratación de nuevos trabajadores/as, o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo y que se determinen en el Convenio o actos de aplicación del mismo.

   No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP, y del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo del mismo, los empleados/as que, cumpliendo los requisitos en el párrafo anterior, soliciten la prolongación de la permanencia en el servicio activo, permanecerán en el mismo como máximo hasta los setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

   De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos cuantos empleados tengan normas estatales específicas de jubilación.

5. El empleado/a que acceda a la jubilación tendrá derecho, a un periodo de vacaciones de un mes, en el año natural en que se produzca su jubilación, o en su caso, al número de días que le correspondiera en función al mes en que acceda a esa condición.

6. Rehabilitación de la condición de empleado/a: En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado/a, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de empleado/a, que le será concedida.

   La Junta de Gobierno Local podrá conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado/a, de quien hubiera perdido la condición de empleado/a por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

ARTÍCULO 24.- SEGUROS DE VIDA, ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL Y DE ASISTENCIA MÉDICA

1. El Ayuntamiento suscribirá una póliza colectiva concertada con una compañía de seguros que acoja a todo el personal afectado por este Convenio, o garantizará con sus recursos económicos propios los siguientes riesgos y capitales, siempre que no se produzca incremento de la masa salarial en los términos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado:

   Fallecimiento 4.997,98

   Fallecimiento por accidente laboral 99.950,57 €

   Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral 38.429,77 €.

   Invalidez parcial por accidente laboral según baremo.

2. Estos capitales se revalorizarán anualmente en el porcentaje de incremento, en su caso, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
3. La cobertura de responsabilidad civil será ilimitada, en los términos y condiciones dispuestos en dicha póliza.
4. El Ayuntamiento de Almería, continuará con la contratación de un seguro de asistencia médica y quirúrgica, así como de hospitalización, para el personal a su servicio, con la Clínica Universitaria de Navarra, que contemple además de la hospitalización especializada en las sedes de Navarra y Madrid, o cualquier otra sede que pueda contar en el futuro, cuadro médico de especialidades en la ciudad de Almería y resto del territorio nacional, mejorando con ello las coberturas actuales. Asimismo, se negociará con dicha clínica, que se haga extensiva la misma póliza a los beneficiarios de cada uno de los empleados/as municipales, que voluntariamente lo soliciten, con las mismas coberturas y el mismo importe individual, a su cargo, que la póliza contratada por el Ayuntamiento para sus empleados. Esta mejora se hará extensiva al personal que acceda a la jubilación que voluntariamente quiera continuar de alta con este seguro asistencial, tanto para este personal como sus beneficiarios, con las mismas coberturas y mismo importe, a su cargo, que la póliza contratada por el Ayuntamiento para empleados en activo.

ARTÍCULO 25.- AYUDA POR DEFUNCIÓN

1. El Excmo. Ayuntamiento de Almería cederá por el plazo máximo que marque el ordenamiento vigente un nicho en el cementerio municipal, en caso de fallecimiento del empleado/a, jubilado o pensionista, cónyuge e hijos a su cargo.

2. Igualmente, en tales supuestos, si se optara por la incineración, se abonará su importe, si ésta se produjese en el término municipal de Almería o, de no ser posible, en otro municipio de esta provincia. El abono de los gastos de incineración excluye los derechos de cesión del nicho a que se refiere el apartado 1 de este artículo.

ARTÍCULO 26.- PAGAS REINTEGRABLES

1. Se creará un fondo de 300.000 € para anticipos del empleado/a, por motivos justificados, y por el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, a devolver, como máximo, en 36 meses, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto Ley de 16 de diciembre de 1929 y demás disposiciones que lo complementen o sustituyan.
2. No obstante, a fin de determinar la cifra de haber líquido correspondiente a la asignación mensual del empleado/a que solicite el anticipo, se tomará como referencia el importe líquido de las retribuciones básicas y complementarias que vengan percibiendo, con una cuantía límite de 4.300 € por empleado/a.

3. Aquellos que no lleguen a la cantidad de 4.300 € podrán solicitarla a la Comisión de Seguimiento e Interpretación que la concederá, a devolver, como máximo en 36 meses, siempre que concurran algunos de los siguientes motivos:
   a) Embargos judiciales.
   b) Enfermedad grave debidamente acreditada.
   c) Desastres o catástrofes que condicionen la rehabilitación de la 1ª vivienda.
   d) Y todo aquello que justifique el carácter de urgencia de esta ayuda social y económica.
4. Aquellos empleados/as municipales que le falten menos de 36 meses para cumplir 65 años de edad, el tope para su devolución será como máximo el de la totalidad de los meses que le resten para cumplir la edad de jubilación forzosa.

   Los que accedan a la jubilación voluntaria estando en el periodo de devolución de mensualidades para reintegro de pagas solicitadas con anterioridad, se les descontará la totalidad de los meses restantes de cualquier concepto pendiente de abono que le pudiera corresponder.

ARTÍCULO 27.- RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

Los gastos de renovación del permiso de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los empleados/as y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, serán por cuenta del Ayuntamiento de Almería, gratificándose la cuantía de su importe como ayuda social.

ARTÍCULO 28.- GARANTÍAS

1. El Ayuntamiento de Almería garantiza la asistencia jurídica a los empleados/as que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio en este Ayuntamiento. Dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado Municipal, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables, previa consulta con los servicios jurídicos de la Corporación, la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por el empleado/a interesado.
2. El tiempo que el empleado/a municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Se procurará por el servicio la adecuación de su horario al cumplimiento de la comparecencia.
3. Los empleados/as municipales que, fuera de su jornada laboral y hallándose libres de servicio, fueran requeridos para prestar declaración o comparecer en actuaciones judiciales derivadas de la prestación del servicio en el Ayuntamiento de Almería, serán compensados en ocho horas de descanso por actuación y día.
4. Los daños en materiales producidos por cualquier empleado/a municipal en el desarrollo de sus servicios, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.
5. El empleado/a que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con su servicio y conservando su antigüedad y retribución.
6. Todo empleado/a que, en virtud de las necesidades del servicio, previa autorización del Concejal Delegado y Jefe de Servicio del Área, tenga que utilizar vehículo propio, percibirá una cantidad de 0,19 € por cada kilómetro recorrido en concepto de desgaste y será por cuenta del Ayuntamiento el gasto de combustible.

ARTÍCULO 29.- PERSONAL QUE COLABORE EN AYUDA AL DESARROLLO Y ACTUACIONES EN CATÁSTROFES DE OTROS PAÍSES

Durante el tiempo que el empleado/a permanezca en colaboración o voluntariado en acciones de ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes en otros países, se le reservará la plaza y el puesto de trabajo que venía desempeñando.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar la concesión de ayudas al estudio y demás prestaciones del Fondo de Acción Social, siempre y cuando las mismas no estén contempladas por el Organismo que corresponda.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 30.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

1. La organización del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Almería, a quien corresponde la iniciativa, con sujeción a la legalidad vigente.
2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
   - Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
   - Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
   - Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
   - Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
3. Se contemplará, dentro de los colectivos de empleados/as que sean susceptibles de ello, el fomento de la segunda actividad, adecuándose su desarrollo al ordenamiento jurídico en esta materia, que conllevará la reserva de puestos de trabajo de segunda actividad en la RPT correspondiente.
4. La selección, ingreso y movilidad del personal se llevará a efecto según lo estipulado en el Reglamento que lo regula, el cual podrá ser modificado a petición de cualquier componente de la Mesa General de Negociación.
5. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

   Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2. del TREBEP

   Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

6. Con el fin de atender circunstancias sobrevenidas y considerando la vigencia del principio de anualidad en la gestión de la plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo y el presupuesto municipal, los contratos laborales por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de doce meses.
7. El personal empleado/a al servicio del Ayuntamiento de Almería se clasifica en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:
   - Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2: Título universitario de Grado.
   - Grupo B. Título de Técnico Superior.
   - 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.

   Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el apartado anterior, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes.

   Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes en la actualidad se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de empleados/as referidos de acuerdo con las siguientes equivalencias:

   - Grupo A: Subgrupo A1
   - Grupo B: Subgrupo A2
   - Grupo C: Subgrupo C1
   - Grupo D: Subgrupo C2
   - Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima EBEP.

8. Con motivo de la entrada en vigor del título X de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local por la que se estructura con carácter necesario la división territorial en distritos que constituyen un instrumento esencial para el desarrollo de políticas de proximidad y participación en los municipios a los que hay dotar de porcentaje mínimo de sus recursos que deberá gestionarse por los mismos, por la Delegación de Área que tenga encomendada la Gestión de Personal, procederá a la asignación de los recursos de personal necesarios de las distintas Áreas y competencias municipales tanto en su estructura organizativa como de distribución del número de empleados/as con que se dota a cada distrito.

ARTÍCULO 31.- PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE DESTINOS PROVISIONALES

1. La Corporación, conjuntamente con la parte social, se compromete a continuar el proceso de consolidación de destinos provisionales del personal municipal, mediante la convocatoria para su provisión interna de todos los puestos de trabajo existentes y que estén ocupados provisionalmente por cualquier empleado/a municipal, en cualquiera de sus modalidades.
2. El referido proceso se efectuará, conforme a lo previsto en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería, de forma inmediata, progresiva y constante durante todo el periodo de duración del Convenio. Estableciéndose, al menos, una convocatoria múltiple anual.

ARTÍCULO 32.- PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN

La Corporación se compromete a iniciar procesos de funcionarización respecto del personal laboral fijo que reúna los requisitos y condiciones establecidos en la Disposición Transitoria segunda del TREBEP. Estos procesos de funcionarización deberán desarrollarse de la forma establecida en dicha DT 2a TREBEP por el procedimiento de promoción interna horizontal a plazas del mismo grupo de funcionarios.

Se llevará a cabo durante la vigencia del presente Convenio. El sistema de provisión será el de Concurso-Oposición. La fase de concurso se realizará en primer lugar, y en ella se valorarán los méritos con arreglo al baremo que así se especificará en las Bases.

La fase de Oposición, será específica para las plazas de idéntica capacitación y consistirán en la superación de una prueba teórica con temario a determinar que versará sobre los contenidos y actividades del puesto de trabajo y estaría dirigido a empleados/as de los grupos C1, C2, y E. Los grupos A1, A2 y B deberán realizar una prueba teórica sobre temario relacionado con el puesto a desempeñar, procediéndose a su conclusión en términos similares al de resto de grupos, y debiendo elaborar, además, un trabajo técnico que permita valorar la superación de los conocimientos obtenidos.

ARTÍCULO 33.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico ordenado de puestos a través del cual se estructuran las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas y comprenderán todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.
2. Cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo será previamente negociada con los representantes sindicales.
3. La Relación de Puestos de Trabajo deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, el nivel del complemento de destino, el importe del complemento específico y los requisitos exigidos para su desempeño. Esta relación será pública.

ARTÍCULO 34.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Los puestos de trabajo vacantes se proveerán por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería.
2. Con anterioridad a la celebración de los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones para cubrir en propiedad plazas de plantilla, se determinará la dependencia o sección donde se encuentren asignados los puestos vacantes correspondientes a las plazas incluidas en la oferta. Dichos puestos se incluirán en la convocatoria para ser cubiertos por personal fijo, por el procedimiento que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo.
3. En las convocatorias se valorará la experiencia adquirida en los puestos de trabajo en los que se haya estado destinado con carácter provisional o contratado con carácter temporal, siempre que se haya obtenido por concurso, con el límite máximo de un año. Lo dispuesto en este párrafo será de aplicación a los servicios que se presten, con el carácter indicado a partir del día en que se firme este Convenio.
4. Los puestos que queden sin cubrir se adjudicarán al personal de nuevo ingreso de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

5. El personal que ocupe puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otro de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico. Cuando el traslado implique cambio de Área se realizará mediante propuesta razonada por la Delegación de Área que tenga encomendada la Gestión de Personal. El empleado/a deberá conocer esta propuesta con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, durante los cuales podrá manifestar su conformidad o disconformidad.

   En caso de disconformidad, por parte del empleado/a afectado, se remitirá la propuesta razonada y la respuesta de empleado/a al Comité de Empresa, que dispondrá de cinco días hábiles para presentar informe. Si no se emite, se entenderá que no hay objeción al traslado.

   Si persiste la disconformidad, se convocará la comisión paritaria que estudiará el cambio. De no llegar a acuerdo se elevará informe a la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento, que en última instancia resolverá. Hasta que no se produzca el acuerdo de la Junta de Gobierno Local no se podrá proceder a efectuar el traslado.

   Excepcionalmente, los traslados temporales para atender necesidades urgentes del servicio, debido a bajas por enfermedad, no se someterán a este procedimiento.
6. Los puestos de trabajo que hayan de ser desempeñados transitoriamente y por necesidades urgentes, se cubrirán por comisión de servicio, con las limitaciones en el tiempo que la Ley señala, o sustitución reglamentaria con la consiguiente compensación económica, procurando que su duración no exceda de un año.
7. La provisión definitiva de los puestos de trabajo se efectuará, con carácter general mediante concurso de méritos generales. En las bases de dichas convocatorias, se valorarán los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, conforme a lo previsto en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Almería.
8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, podrá convocarse la provisión de puestos de trabajo mediante concursos específicos y libre designación.

En todo caso, los concursos específicos constarán de dos fases valorándose en la primera los méritos enumerados en el apartado anterior y, en la segunda fase, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que así se determinen, pudiendo establecerse en las bases de la convocatoria la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, conforme a los criterios que al efecto se aprueben. La puntuación de cada fase será equivalente al 50 por 100 de la calificación total.

9. El personal de los Organismos Autónomos podrá participar en los procesos de provisión de puestos de trabajo de este Ayuntamiento previo estudio de necesidades y perfil de los puestos convocados, pudiendo obtener destino en defecto de personal funcionario o laboral del mismo sin menoscabo de las necesidades del referido organismo.

ARTÍCULO 35.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

1. El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal existente en el Ayuntamiento, con los límites que se establezcan en las Leyes Generales de Presupuestos.
2. La Oferta de Empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes.
3. La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas.
4. El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición y concurso en los que se garanticen, en todo caso, el principio constitucional de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El procedimiento de selección cuidará, especialmente, la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo, a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas. En la confección de los programas de las convocatorias se facilitará bibliografía de los temarios.

5. Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida. Serán órganos colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios rectores de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, así como de Independencia y discrecionalidad técnica en su actuación y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o designación política, funcionarios/as interinos, el personal laboral temporal 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 alguien.
6. El Tribunal de Selección declarará tantos aprobados como plazas ofertadas. El resto se ordenará, formándose una Bolsa de Trabajo para cubrir vacantes y bajas de larga duración. No se tendrán en cuenta, a estos efectos, a aquellos aspirantes cuya puntuación no demuestre la suficiente aptitud para ocupar las referidas plazas.
7. Se promoverá una política de fomento de empleo, basada en la aplicación de las medidas previstas en este precepto, la eliminación de los servicios especiales y la contratación de empleados/as discapacitados, en los términos de la normativa reguladora de la función pública, hasta alcanzar un porcentaje no inferior al dos por ciento de la plantilla.
8. El Ayuntamiento de Almería impulsará la integración laboral de las personas con alguna discapacidad en las empresas concesionarias de servicios municipales, de modo que, progresivamente, se alcance el porcentaje de plantilla establecido en el apartado anterior.

ARTÍCULO 36.- PROMOCIÓN INTERNA

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus empleados/as a través de la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
2. La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a cuerpos o escalas del antiguo grupo C, desde cuerpos o escalas del antiguo grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de 10 años, o de 5 con la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados en la Mesa General de Negociación.

3. En las pruebas de selección se tendrán en cuenta la posesión de un determinado grado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. Los ejercicios teóricos para superar pruebas de conocimiento podrán ser tipo test. En todo caso, el personal quedará exento de aquellas materias que ya haya superado en su acceso a la función pública, fijándose como tope el número mínimo de temas establecido por la Ley.
4. La promoción interna de los empleados/as municipales será objeto de desarrollo continuado, tras la publicación de la OEP correspondiente.
5. El personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas, podrá seguir desempeñándolos. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

ARTÍCULO 37.- FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente, para el mejor desempeño de sus funciones y la mejora del Ayuntamiento de Almería. Por ello, el Ayuntamiento velará porque los empleados/as puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones y de sus responsabilidades familiares, con la participación en las necesarias actividades formativas,
2. Anualmente, se confeccionará un Plan de Formación, en el que se especificarán las acciones formativas obligatorias y voluntarias.

   Dicho Plan se nutrirá de los fondos propios municipales, así como de las ayudas otorgadas por otras entidades o instituciones, públicas o privadas.

   En dicho Plan se contemplará, en todo caso, una acción formativa, de carácter voluntario, sobre el conocimiento de la organización y las áreas municipales.

   En las mencionadas acciones formativas, sólo se expedirá la correspondiente certificación a aquellos participantes que hayan acreditado, al menos, el noventa por cien de asistencia.

3. Se procurará que las acciones formativas sean organizadas e impartidas por el propio Ayuntamiento de Almería.

   No obstante, en los casos en que se autorice la asistencia a cursos de formación en el exterior, por razón de su especialización, los empleados/as que hubieran participado en ellos tendrán la obligación de impartir a otros compañeros los conocimientos adquiridos en la forma que reglamentariamente se establezca.
4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, a que se refiere el artículo 2, dispondrá de cuarenta horas al año para la asistencia a acciones formativas no contempladas en el Plan de Formación de los apartados anteriores, pero cuyo contenido esté directamente relacionado con su puesto de trabajo, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio conforme a lo establecido para la formación del personal en la normativa reguladora sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado.
5. Se promoverá la elaboración de una bolsa de profesorado interno, de carácter voluntario.
6. El Comité de Formación, de composición paritaria técnica y sindical, será el órgano competente para controlar la gestión de los fondos destinados a la formación de los empleados/as municipales, así como para evaluar y promover los planes de promoción.

   El Comité de Formación participará, igualmente, de modo activo, en el diseño y en el desarrollo de una política formativa integral y global, que elimine las barreras interiores y facilite el aprendizaje de los empleados/as municipales, mediante su transformación en un instrumento estratégico.

   Se elaborará un Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 38.- PLAN DE ESTABILIDAD LABORAL Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a evitar la perpetuación de los casos de interinidad, convocando para su provisión definitiva, mediante concurso-oposición, las plazas ocupadas por interinos con, al menos, un año de antigüedad durante la vigencia del presente Convenio, siempre que no se prohíba en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 39.- MODOS DE GESTIÓN

La Corporación informará y negociará, en cada caso, con el órgano de representación del personal, los supuestos y criterios de cambio en el modo de gestión de los servicios que afecten a la situación del personal municipal, tomando en consideración las propuestas sindicales sobre cambios en las modalidades de prestación de servicios.

Así mismo, la Corporación se compromete a hacer un seguimiento del mantenimiento de las condiciones sociales, laborales y económicas del personal municipal que fue transferido a las empresas concesionarias de servicios municipales, obligando a éstas a corregir las deficiencias observadas.

CAPÍTULO V

CONDICIONES DE SALUD LABORAL

ARTÍCULO 40.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Será objetivo prioritario de la actuación municipal la promoción y conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de una gestión integral, con especial incidencia en la acción preventiva de los análisis de riesgo, la vigilancia de la salud y el desarrollo de acciones formativas e informativas de signo prevencionista, mejorando y modernizando las instalaciones municipales.

   Dichas acciones serán realizadas y organizadas por el Servicio de Prevención propio, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud.
2. Durante la vigencia del presente Convenio, se pondrá en marcha el Plan de Prevención de este Ayuntamiento, cuya operatividad será comprobada periódicamente y será difundido a todos los empleados/as del Ayuntamiento de Almería.
3. Igualmente, en todo proceso de implantación de nuevas tecnologías, organización, equipos y material de trabajo, se efectuará por el Servicio de Prevención, con carácter prioritario, un estudio de la modificación de las condiciones laborales que ello comporte en relación con la salud de los empleados/as, con el fin de evitar posibles efectos perjudiciales. A tal fin, se arbitrarán los cauces que permitan la coordinación de todas las áreas y servicios implicados con el Servicio de Prevención, antes de la puesta en funcionamiento del nuevo proceso.

   Para el logro de estos objetivos, los sucesivos Presupuestos Municipales que se aprueben, contemplarán una partida dedicada a la prevención en materia de salud laboral y seguridad.

ARTÍCULO 41.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los delegados de prevención, de una parte, y por los designados por la Corporación, de la otra.

   Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal o los delegados sindicales, con arreglo a la escala que fija la Ley.

2. El Comité de Seguridad y Salud y con él, los delegados de prevención, asumirán las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, así como en su Reglamento de Funcionamiento, cumpliendo cuantas obligaciones le atribuyan las mismas en conexión con las asignadas al Servicio de Prevención del Ayuntamiento.
3. El Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, podrá proponer, sin perjuicio de los trámites reglamentarios establecidos que procedan, a la Delegación de Área que tenga encomendada la Gestión de Personal, que los empleados/as que, por edad, enfermedad, u otros motivos, tengan disminuida su capacidad para el desempeño de funciones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a sus condiciones físicas y psíquicas, en la medida de lo posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.
4. El Comité de Seguridad y Salud, a través del procedimiento que se establezca, será consultado cuando se proceda a la adquisición o a la renovación del equipamiento

ARTÍCULO 42.- MEDICINA LABORAL Y SEGURIDAD

1. Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los empleados/as mediante campañas salubristas, de medicina preventiva laboral o de medicina asistencial.

   En esta línea, durante la vigencia del presente Convenio, se pondrán en marcha los programas de promoción de la salud necesarios.
2. El Servicio de Prevención propio de este Ayuntamiento asesorará y realizará todas aquellas funciones preventivas laborales que establezca la legislación vigente, tendrá asignada la vigilancia de la salud y contará con la estructura y los medios propios adecuados, así mismo, continuará realizando aquellas otras funciones médicas municipales que venía desempeñando.
3. Para ingresar al servicio del Ayuntamiento de Almería, será requisito necesario demostrar aptitud psicosomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio de Prevención propio, que será el encargado de realizar la vigilancia de la salud de los empleados/as.

Los aspirantes que quieran acceder a la plantilla municipal, deberán estar en condiciones de realizar todas las funciones propias de la categoría a la que aspiran, una vez instauradas las adaptaciones que se orienten, en su caso, al puesto de trabajo, certificándose esta aptitud en el reconocimiento de entrada efectuado por el Servicio de Prevención del Ayuntamiento.

4. Los reconocimientos periódicos serán obligatorios para aquellos empleados/as de los servicios municipales que, por su naturaleza, lo precisen y, en todo caso, para verificar si la salud del empleado/a puede entrañar peligro para él mismo o terceros.

   Se continuará elaborando, de forma progresiva, los protocolos de reconocimientos médicos.
5. La persona víctima de accidente o enfermedad que le impida asistir al trabajo debe comunicarlo a su jefe inmediato, tal y como se establece por la normativa interna elaborada a este respecto, y entregar la baja en el Servicio de Prevención, para su control y seguimiento, pudiendo éste verificar el estado de la enfermedad o accidente, determinantes de la ausencia al trabajo, con el fin de tener un mejor conocimiento de las causas y proceder a la elaboración de planes de prevención.
6. Para reintegrarse al servicio, en casos de larga enfermedad o especial situación clínica, los empleados/as serán sometidos a un reconocimiento por parte del Servicio de Prevención, para valorar que esa actividad laboral no repercuta negativamente en su salud y la adecuación y adaptación laboral.
7. En todo momento, se respetará en su integridad la carta de los derechos y deberes del enfermo.
8. Se protegerá la salud de la mujer embarazada, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, asignándole provisionalmente, si fuera preciso, un nuevo puesto de trabajo, con respeto de todos sus derechos económicos.
9. Por el Servicio de Prevención se procederá a efectuar la preceptiva investigación de los accidentes y a elaborar un estudio periódico sobre el aspecto global de la accidentabilidad y su incidencia particularizada por grupos laborales, que será remitido al Comité de Seguridad y Salud, para su conocimiento.

A estos efectos, la información sobre el accidente se canalizará a través del parte interno, en el que deberá figurar el modo en que se ha producido éste, los medios de protección y seguridad de que disponía el accidentado y demás datos precisos, remitido por el/la Jefe de Servicio, en el plazo de veinticuatro horas, al Servicio de Prevención, para la adecuada coordinación y asistencia sanitaria y administrativa.

La citada información servirá, igualmente, como soporte para la elaboración de estadísticas de accidentes y para las deliberaciones y acuerdos del Comité de Seguridad y Salud.

10. Cada centro o dependencia dispondrá de un botiquín de urgencias dotado con el material mínimo necesario, así como de una relación del mismo, a criterio del Servicio de Prevención, y se procurará la dotación de un desfibrilador automático, previo informe del referido Servicio. Se designará una persona responsable, a efectos de la supervisión del material contenido en el botiquín, de conformidad con la relación que debe acompañar al mismo. Dicha responsabilidad deberá recaer en un empleado/a del servicio donde esté ubicado el botiquín.

CAPÍTULO VI

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 43.- EL COMITÉ DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales.
2. Todos los miembros de Comité de Empresa podrán disponer de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.
3. Los representantes sindicales electos y los delegados sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de dos días hábiles. En dicha comunicación, que se deberá remitir simultáneamente a la Delegación de Area que tenga encomendada la Gestión de Personal y a los Servicios afectados, deberán especificar el nombre de los cedentes y de los cesionarios y las horas que se ceden. Las horas necesarias para liberación de la jornada mensual de trabajo se establece en 130 h mensuales para la jornada semanal de 37 horas y media y de 140 h mensuales para la jornada de 40 horas semanales.

   Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un empleado/a por cada Sindicato o Agrupación podrá acumular hasta el total su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.
4. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

   Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales, dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, así como para ausentarse de sus puestos de trabajo por los motivos previstos en la normativa vigente, previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente parte de ausencia a la Delegación de Área que tenga encomendada la Gestión de Personal.
5. Tanto el Presidente como el Secretario del Comité de Empresa no tendrán límite de horas sindicales y tendrán la consideración de Liberados Institucionales.
6. Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

ARTÍCULO 44.- DERECHOS SINDICALES

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

En todos los asuntos de personal de esta Corporación, a través del orden del día de la Comisión correspondiente del Pleno, que se remitirá al Presidente del Comité, así como del acta de la sesión anteriormente realizada, el Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área de Personal; aquélla podrá convocar al Presidente del Comité para que comparezca y aclare su contenido.

Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y de las contrataciones de personal.

b) Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

c) Emitir informe de los expedientes que se tramiten a través de la Comisión correspondiente, quedando constancia en dichos expedientes del informe emitido por el Comité de Empresa

d) Otros derechos sindicales:

La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 empleados/as, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente, se les facilitará el material necesario.

La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos y demás servicios municipales.

La utilización será libre para el Comité y las Secciones Sindicales.

Las relaciones del Comité de Empresa con el Ayuntamiento se efectuarán a través del Concejal Delegado del Área de Personal, en cuanto a las de la Corporación, y con el/la Jefe del Servicio de dicha Área, en cuanto al aspecto administrativo.

ARTÍCULO 45.- GARANTÍAS PERSONALES

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

   a) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los tres años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

   b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

   El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

   c) Ningún delegado sindical o miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro Servicio, o cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

   d) Ningún miembro del, Comité de Empresa, ni los delegados sindicales, ni los liberados institucionales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes del Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el periodo de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

ARTÍCULO 46.- DERECHO DE HUELGA

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

ARTÍCULO 47.- DERECHO DE REUNIÓN

1. Están legitimados para convocar una reunión:

   a) Las Organizaciones Sindicales.

   b) La Junta de Personal.

   c) El Comité de Empresa.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior.
3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.
4. La Corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.
5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma

ARTÍCULO 48.- SECCIONES SINDICALES: LIBERADOS INSTITUCIONALES

La Corporación Municipal pondrá a disposición de las secciones sindicales más representativas, constituidas en la empresa, un Liberado Institucional, por cada 100 afiliados o fracción, con descuento de nómina. Los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación tendrán, en todo caso, la consideración de Liberados Institucionales.

ARTÍCULO 49.- DERECHO DE LAS SECCIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

1. La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los sindicatos y secciones sindicales más representativas.
2. La Corporación proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral o profesional.
3. La Corporación facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes del día de la Junta de Gobierno Local, el Pleno y la Comisión correspondiente.

ARTÍCULO 50.- NORMAS SUPLETORIAS

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (TREBEP) y las disposiciones dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo, así como, el art. 7, con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta del TREBEP de la Ley 9/1987, de 12 de junio y la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Real Decreto Legislativo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 51.- PREFERENCIA DE PAGO Y PUBLICIDAD

1. La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la corporación
2. Las retribuciones percibidas por los empleados/as municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
3. La cuantía de los conceptos retributivos a que se refiere este capítulo figura incorporados a este acuerdo como anexo.

ARTÍCULO 52.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones son básicas y complementarias.

- Son retribuciones básicas: sueldo, trienios
- Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, los servicios extraordinarios y las tareas de conducción no profesional. (o conceptos equiparables), así como las contenidas en el art. 61 Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos y 62 Trabajos Nocturnos.

ARTÍCULO 53.- SUELDO

El importe del sueldo será el que determine cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los cinco Grupos/Subgrupos en que se clasifican los empleados/as públicos.

ARTÍCULO 54.- TRIENIOS

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada uno de los grupos/Subgrupos en que se clasifica el personal, por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública.
2. Se extiende al personal laboral temporal el derecho que reconoce el TREBEP, en su artículo 25, únicamente a los empleados/as interinos, en cuanto al derecho a percibir los trienios correspondientes a los servicios prestados.

3. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, acreditados fehacientemente conforme a la normativa dictada en materia de reconocimiento de servicios previos.

   Cuando un empleado/a cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo que pase a pertenecer.
4. El valor del trienio de cada uno de los grupos/subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados/as públicos.
5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

ARTÍCULO 55.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una de ellas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en las correspondientes LPGE, así como del complemento de destino y específico mensual que se perciba. Se devengará en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del empleado/a en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.
b) Los empleados/as en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior. A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados
c) En el 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/a municipal en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro de los empleados/as municipales, en cuyo caso los días del mes en que se

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

ARTÍCULO 56.- COMPLEMENTO DE DESTINO

1. El complemento de destino o concepto equiparable será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, sin perjuicio del grado personal consolidado, aplicándose por analogía, a efectos de consolidación, lo establecido en la legislación vigente, para los empleados/as públicos.
2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 57.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad; a modo de ejemplo: nocturnidad, trabajos en festivo, toxicidad, turnicidad, etc.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o la modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas. Efectuada la valoración, el órgano competente del Ayuntamiento de Almería, al modificar o aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

   La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico, deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, en los términos dispuestos en TREBEP.

4. La especial dificultad técnica y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales. No se tendrá en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.
5. La dedicación y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la jornada en régimen de disponibilidad, fijándose el valor de la hora de exceso sobre la jornada normal como servicios especiales, en la forma prevista en el artículo 13 de este Convenio.

   La posibilidad de que, por la Corporación, se exija a un puesto tipo una dedicación superior a la jornada normal sobrepasando el tope máximo de horas, supondrá que todas las que sobrepasen dicho tope tendrán la consideración de servicios especiales, abonándose en la forma establecida.
6. La responsabilidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.
7. En lo relativo a la incompatibilidad, se retribuirá la que se tenga para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades públicas o privadas.
8. En lo relativo a peligrosidad y su aplicación, se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá aquellos puestos de trabajo de los que pueda derivarse probabilidad de que su ocupante sufra un accidente o agresión o contraiga una enfermedad, por el desempeño de sus funciones.
9. La penosidad y su aplicación se determinará en la valoración de puestos de trabajo y retribuirá:
   - El esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.
   - El trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo.

     En el colectivo de bomberos, se establece complementar con 20,10 € mensuales el factor penosidad, sólo para aquellos puestos de trabajo que realicen su jornada íntegra con habitualidad permanente en nocturno desde las 22 h a las 6 h del día siguiente.
   - El trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

ARTÍCULO 58.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado/a desempeña su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o, en su caso, con la aprobación de los programas correspondientes.
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. Las cantidades a abonar se decidirán tras ser oída la Mesa General de Negociación.
3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán un derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Se elaborará, durante la vigencia del presente Convenio, un Reglamento de Productividad, que regule, con carácter general, el abono de este concepto retributivo, así como la concurrencia de sus circunstancias motivadoras.
5. Las cantidades que perciba cada empleado/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados/as de la Corporación, como de los representantes sindicales.
6. 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 y en proporción a las cuantías que se determinen por el complemento específico correspondiente.

ARTÍCULO 59.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE POR OBJETIVOS

1. Se establece un complemento de productividad variable cuyos criterios de abono se desarrollarán con los representantes de los empleados/as municipales a través de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo/Convenio y tendrá como objeto retribuir la consecución de los objetivos y resultados por día laborable asignados a cada puesto de trabajo, siempre que hayan prestado su trabajo ininterrumpidamente durante los cuatro meses anteriores a su abono, en el marco de un sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo. Se hará efectivo teniendo en cuenta los criterios indicados y los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican. Para su abono el empleado/a deberá contar con una evaluación positiva de cumplimiento de los objetivos

asignados que permitan valorar el especial rendimiento y la iniciativa e interés con que desarrolla su trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio este complemento y sus incrementos se ajustarán a lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. El mencionado complemento será de aplicación a los empleados/as incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Convenio a que se refiere el artículo 2.
3. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se harán efectivas tres pagas anuales del mismo importe en cuantía de 718,76 € cada una de ellas, o la parte proporcional que corresponda.
4. Los criterios de reparto de dicho importe serán los siguientes:

a) Se detraerá de estas cantidades la parte proporcional a cada día en que el empleado no consiga los objetivos y resultados asignados a su puesto de trabajo por ausencia salvo que la misma sea debida a las causas siguientes:

- vacaciones
- asuntos propios
- accidentes de trabajo
- maternidad y paternidad
- ajuste de jornada y compensación horaria
- Permisos debidamente justificados por enfermedad grave, fallecimiento o accidente grave, previstos en el Anexo I
- matrimonio
- La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.
- El permiso retribuido por jornadas completas para el cuidado de un/a hijo/a menor de doce meses de edad.
- La asistencia a actividades formativas.
- Permiso por gestación

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

b) En la medida en que lo permitan los sistemas de control horario previstos en el artículo 11 de este Convenio, los retrasos y ausencias injustificadas durante la jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

c) El importe a que ascienda dicho complemento se abonará en las nóminas del mes de enero, mayo

y septiembre del correspondiente ejercicio en consideración al tiempo de trabajo efectivo realizado durante los cuatro meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

d) Las cantidades resultantes de la detracción efectuada serán destinadas a sufragar la aportación municipal a Plan de Pensiones en los términos previstos en el artículo 22 de este Convenio.

Su abono se llevará a cabo tras la necesaria comprobación del cumplimiento de los objetivos fijados.

5. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el empleado/a, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.
6. Se procederá de igual modo cuando los empleado/as hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

ARTÍCULO 60.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Se abonarán los trabajos por desempeño de funciones de puesto de trabajo de superior categoría, en los supuestos de vacantes o sustitución de los titulares por baja laboral prolongada, en las que el empleado/a de manera continuada e ininterrumpida desempeñe las funciones encomendadas que excedan del deber legal o reglamentario de sustitución encomendadas. En estos supuestos percibirán como retribuciones básicas las de su Grupo de pertenencia y como complementarias, la diferencia existente entre las de su puesto de trabajo y el del puesto sustituido. Percibiendo, por tanto, la diferencia de ambos complementos específicos y como complemento de destino, el asignado al puesto cuyas funciones pasen a desempeñar, si este se encuentra incluido dentro del intervalo correspondiente en función de su grupo de clasificación. En caso contrario, hasta el máximo que permita su Grupo.

ARTÍCULO 61.- TRABAJOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

1. Aquellos empleados/as municipales que presten servicio de jornada completa en sábados, domingos o festivos, dentro de la jornada habitual de trabajo, percibirán, en sus retribuciones habituales 36,43 € extras, sin perjuicio de que el exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo se abone como horas extraordinarias.
2. Se continúa con la medida iniciada en 2005 de deducir del importe del factor penosidad X2 correspondiente al plus de nocturnidad, que se venía asignando a los puestos de trabajo de la Unidad de Policía Local y que figura en el Anexo III de este Convenio.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en sábados, domingos y festivos y nocturnos, exclusivamente, por parte del personal de la Unidad de Policía Local que preste dichos servicios, de forma real y efectiva.

Los trabajos en sábados, domingos y festivos se retribuirán complementariamente con 3,89€/h (31,12 jornada de 8 h).

Los mencionados servicios se deberán acreditar mediante la formalización del correspondiente parte mensual de variaciones.

3. Los empleados/as que presten servicio durante los festivos especiales del día 25 de diciembre, y/o 1 y 6 de enero, en horario de mañana y/o tarde, percibirá una gratificación en C. de Productividad de 102,11 €, que será independiente del resto de conceptos que le correspondan.

ARTÍCULO 62.- TRABAJOS NOCTURNOS

1. En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna, se designarán dos empleados/as como mínimo para su ejecución.
2. Aquellos empleados/as que, teniendo su jornada habitual en horario de mañana o tarde, se vean obligados, excepcionalmente y por necesidades del servicio a realizar su jornada laboral en horario nocturno, de diez de la noche a seis de la mañana, percibirán 9,27 € por hora, como incremento de sus retribuciones.
3. Se continúa con la medida iniciada en 2005 de deducir del importe del factor penosidad X2 correspondiente al plus de nocturnidad, que se viene asignando a los puestos de trabajo de la Unidad de Policía Local y que figura en el Anexo III de este Convenio.

   A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en sábados, domingos y festivos y nocturnos, exclusivamente, por parte del personal de la Unidad de Policía Local que preste dichos servicios, de forma real y efectiva.

   Los trabajos nocturnos se retribuirán complementariamente con 3,89 €/h.

   Cuando el nocturno se realice con sábado, domingo y festivo se retribuirá con 4,46 €/h

   Los mencionados servicios se deberán acreditar mediante la formalización del correspondiente parte mensual de variaciones.

4. Los empleados/as que presten servicio las noches especiales del 24 y/o 31 de diciembre percibirá una gratificación en C. de Productividad de 129,49 €, que será independiente del resto de conceptos que le correspondan.

ARTÍCULO 63.- TAREAS DE CONDUCCIÓN NO PROFESIONAL

Los empleados/as que, además de las funciones propias de su puesto, realice tareas de conducción de un vehículo municipal que conlleve el transporte de personas o mercancías percibirá como complemento de productividad la parte proporcional de 94,57 € €. Si la conducción se realiza con vehículos especiales (dumper – pluma B. Electricidad), el abono por vehículo, será la parte proporcional de 103,86 €.

Dicha cantidad, que vendrá asignada por vehículo, será distribuida individualmente entre los empleados/as que realicen las citadas tareas de conducción, en función de los servicios que se acrediten en el correspondiente parte de variaciones mensual, sin que, en ningún caso, ni individual ni conjuntamente, se pueda sobrepasar dicho importe por vehículo. Su retribución sólo se realizará cuando no se requiera estar en posesión del permiso de conducir para el puesto o plaza de acceso que se ocupe.

ARTÍCULO 64.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

1. La prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de este ayuntamiento se regirá según lo establecido en la legislación aplicable a los empleados/as de la Administración local.

De conformidad con lo establecido en la normativa actualmente vigente, el Ayuntamiento de Almería complementará las prestaciones económicas que perciba el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengan percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las

retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Esta previsión ha sido contemplada en la Instrucción sobre el régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, que fue aprobada por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 2 de Agosto de 2018, y por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 10 de Agosto de 2018.

3. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será completada, desde el primer día, al cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
4. El Ayuntamiento de Almería podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento del cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.
5. Los partes de baja, confirmación y alta deben ser entregados, dentro del plazo establecido, en el Servicio de Prevención de este Ayuntamiento que es el encargado de ejercer el seguimiento facultativo de las bajas. Asimismo, los empleados/as municipales facilitarán al personal sanitario de este Servicio la información y documentación que les sea solicitada, en relación al proceso causante de la baja.
6. El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre presentación de los partes, en tiempo y forma; la negativa a facilitar información y la documentación sobre el proceso clínico causante de la baja; o, en el supuesto de que el proceso tenga una duración que sobrepase, notoriamente, el promedio estimado para cada proceso clínico, el empleado/a se niegue a someterse a reconocimiento médico por el Servicio de Prevención, así como la discrepancia evidente en el dictamen de la baja, podrán producir la pérdida del complemento que abona la Corporación, dando la correspondiente audiencia al interesado al efecto.

ARTÍCULO 65.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO: DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

1. Los empleados/as municipales tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por la legislación vigente.
2. El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, los empleados/as que tuvieran que desplazarse, el total de las dietas y gastos no justificables que le corresponda.
3. El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 0,19 € Km. sin carburante.

ARTÍCULO 66.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Convenio, se actualizarán cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA: EXCEDENCIAS

El régimen de excedencias del personal funcionario se sujetará a lo que se establezca en la normativa aplicable a los funcionarios/as públicos locales y al personal laboral en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. El régimen disciplinario será el contenido en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) tanto para el personal funcionario y al personal laboral. En lo no previsto en el citado título, se regirá por la legislación laboral.
2. Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en ese título del TREBEP.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA: RETRIBUCIONES DE LOS PUESTOS AMBIVALENTES

Los empleados/as que ocupen puestos de trabajo ambivalentes percibirá, como retribuciones básicas, las que les corresponda en función del grupo de clasificación a que pertenezca y, como retribuciones complementarias, las siguientes:

Como complemento de destino, el asignado al puesto ambivalente que pasen a desempeñar, siempre que se encuentre incluido dentro del intervalo correspondiente en función de su grupo de clasificación:

Intervalo de niveles Art. 71 RD. 364/95		
Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Subgrupo A1	20	30
Subgrupo A2	16	26
Subgrupo C1	11	22
Subgrupo C2	9	18
Grupo E	7	14

Como complemento específico, el correspondiente al puesto de trabajo ambivalente que pasen a desempeñar.

Respecto al complemento de productividad, sólo percibirán cantidades mensuales, en función de su grupo de pertenencia, los empleados/as que pertenezcan al grupo superior, con arreglo a la siguiente escala:

SITUACIÓN	IMPORTE MENSUAL
Subg A1 en puesto A1/A2	80,40+ % Incremento LPGE
Subg A2 en puesto A2/C1	60,29+ % Incremento LPGE
Subg C1 en puesto C1/C2	40,18+ % Incremento LPGE
Subg C1en puesto C2/E	20,10+ % Incremento LPGE

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA: ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y EL ACOSO SEXUAL.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a elaborar un protocolo de actuación contra la violencia doméstica, en sus dos dimensiones más significativas: los malos tratos y el acoso sexual.

En la elaboración de dicho protocolo se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

En materia de malos tratos:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones pertinentes (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.
5. Ayudas económicas para situaciones de emergencia disponibles a través de un fondo monetario.
6. Concesión de préstamos con facilidades de pago.

En materia de acoso sexual en el trabajo:

1. Regulación del acoso sexual como falta muy grave.

2. Definición clara y amplia de las distintas modalidades de acoso sexual (chantaje sexual, piropos indeseados, etc.)
3. Anexión al Acuerdo el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 sobre protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
4. Establecimiento de la obligación de la dirección de empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo.
5. Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, con participación activa de la representación de los empleados y empleadas (ágil, que garantice confidencialidad y la inmunidad de los testigos).
6. Considerar como accidente laboral el tiempo que la víctima permanezca en tratamiento psicológico.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA: NORMAS SOBRE JORNADA Y HORARIO DEL PERSONAL DE ESPACIOS ESCÉNICOS

1. El Calendario laboral, la jornada y el horario de trabajo del personal de espacios escénicos se adecuará a la programación que establezca la Delegación que tenga encomendada la gestión de Espacios Escénicos, desarrollándose en desplazamiento horario, conforme a las siguientes normas:

a) La jornada laboral semanal y anual será la que se establezca en el presente Convenio.

b) El calendario laboral se fijará y se anunciará, preferentemente, los días 25 de cada mes, para todo el mes siguiente, ajustándose a la programación que se establezca en cada momento.

c) El horario de trabajo se establecerá en función de las necesidades del servicio, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- La jornada máxima diaria será de 12 horas laborables, que podrá ser fraccionada en dos períodos, nunca inferiores a 4 horas laborables.
- La jornada mínima diaria será de 5 horas laborables.
- La diferencia horaria entre la jornada diaria y la siguiente será de 12 horas, como mínimo.
- El descanso semanal será de 36 horas continuadas, procurando que coincida, al menos, con dos fines de semana al mes.

d) Los trabajos en sábados, domingos y festivos, así como en horario nocturno, se retribuirán en la forma que se establezca en el presente Convenio.

2. En todo lo no previsto en esta cláusula adicional, serán de aplicación las normas que se establezcan, con carácter general, en el presente Convenio y en las disposiciones que se sean aplicables.

CLÁUSULA ADICIONAL SEXTA: REGLAMENTO DEL SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO

1. Se iniciará el proceso de elaboración y, en su caso, de aprobación, del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.
2. Sin perjuicio de que en dicho Reglamento se establezca las disposiciones que se consideren adecuadas, se estudiará en su elaboración la conveniencia de crear las unidades de buceo, de montaña y canina, así como las que se estimen idóneas para el mejor funcionamiento del servicio.
3. Simultáneamente, se acometerá el análisis y la planificación de la plantilla de personal del referido servicio y de aquellos que de él dependan.

CLÁUSULA ADICIONAL SÉPTIMA: PUESTOS DE TRABAJO DE SEGUNDA ACTIVIDAD.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30, apartado 3 del presente Convenio, en cuanto al fomento de la segunda actividad, se procurará que la vigilancia de aquellos edificios e instalaciones de titularidad municipal, que la precisen durante todo el día, sea realizada por empleados/as a los que se les declare en situación de segunda actividad, conforme al procedimiento que se establezca reglamentariamente.

CLÁUSULA ADICIONAL OCTAVA: ACUERDOS COMPLEMENTARIOS DEL PROCESO DE ANÁLISIS, DIAGNÓSTICO Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Corporación durante la vigencia de este Convenio, se compromete a seguir con el estudio, análisis y definición de las condiciones y circunstancias que motiven la aplicación del complemento específico y de otros conceptos de similar carácter, para si fuera necesario, la adaptación de factores (D, R, DT, Pe, I y PL) y revisión de valoración de puestos de trabajo así como, la delimitación y el diagnóstico de los supuestos en que concurran las condiciones particulares de los puestos de trabajo, tales como, exposición de pantallas de ordenador, nocturnidad, turnicidad, toxicidad, jornada partida o prolongada, atención continuada al público, servicio en días festivos, y otros semejantes, a los que se refieren el artículo 57 y el Anexo III del presente Convenio, previos los informes y análisis técnicos precisos, pudiéndose formular por la Comisión de Seguimiento e Interpretación de este Convenio las propuestas que se consideren más idóneas.

Previo estudio de viabilidad, durante la vigencia de este Convenio, se continuará, si fuera necesario, con la adaptación de factores y revisión de valoración de puestos de trabajo, en los términos de la Disposición Adicional Octava del Acuerdo/Convenio. Previos los informes y análisis técnicos precisos, pudiéndose formular por la Comisión de Seguimiento e Interpretación de este Convenio las propuestas que se consideren más idóneas.

CLÁUSULA ADICIONAL NOVENA: FACTOR CORRECTOR DE LA JORNADA ORDINARIA ANUAL

En aquellos supuestos excepcionales en los que, respetando plenamente el horario de trabajo del correspondiente servicio al que se refiere el artículo 8, apartado 1, y disfrutando del período de vacaciones y los asuntos propios previstos en los artículos 14 y 15, sin que se hayan producido bajas por razones médicas ni reducciones de jornada, no se cumpla la jornada ordinaria anual que se establece en el artículo 7, apartado 1, se aplicará un factor corrector de la jornada ordinaria anual por un índice equivalente a diez horas, como máximo, o el equivalente en días, de modo que se considere cumplida la jornada ordinaria anual.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMA: INCOMPATIBILIDAD DE ACUERDOS FUERA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Cualquier mejora de prestación económica, o de otra índole, que se consiga por algún colectivo de empleados/as de este Ayuntamiento u Organismo Autónomo incluido en el ámbito de aplicación del art. 2, al margen de la Mesa General de Negociación o de Seguimiento del Convenio, será automáticamente de aplicación, en igual cuantía, al resto de empleados/as que figuran en el ámbito de aplicación del mismo. En su defecto quedará instantáneamente denunciado el presente Convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL UNDÉCIMA: PROMOCIÓN CONSORCIO DE BOMBEROS

El Ayuntamiento promoverá convenio para la creación de consorcio, ente u organismo, con Diputación, Junta de Andalucía y, u otros Ayuntamientos para la prestación conjunta de servicios de extinción de incendios y buscará la fórmula de financiación y las condiciones en que se realizará la prestación de estos servicios por el personal de bomberos de esta Corporación y el estudio de una mejora retributiva cuando la realización de los servicios sea fuera del término municipal de Almería, siendo esta de 100 € mensuales con cargo a dicho consorcio/convenio, ente u otro organismo que se cree al respecto.

CLÁUSULA ADICIONAL DUODÉCIMA: GUARDERÍA DE EMPRESA

El Ayuntamiento promoverá el estudio de establecimiento de Guardería de Empresa para hijos del personal de este Ayuntamiento, así como de la fórmula de financiación y demás condiciones en que pudiera prestarse el servicio.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO TERCERA: ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

El Ayuntamiento de Almería, se compromete a elaborar en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este Convenio en el BOP un procedimiento adecuado que permita la investigación, identificación y, en su caso, la adopción de medidas disciplinarias pertinentes ante todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo, en el entorno laboral por una o varias personas que, ejerzan una violencia psicológica extrema de forma sistemática, persistente y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, atacando su dignidad personal, sin que se pueda confundir el acoso moral o laboral con los conflictos interpersonales, enfrentamientos y desentendidos laborales en la organización y tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, o manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de desacuerdos en el desarrollo de la relación de trabajo.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO CUARTA: ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN

El Equipo de Gobierno y la parte social, con el fin de paliar las situaciones de inestabilidad laboral de larga duración, se comprometen, a convocar por una sola vez, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso de méritos, aquellas plazas de carácter estructural dotadas presupuestariamente que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Las partes firmantes de este Convenio, previo informes y análisis técnicos precisos de las plazas afectadas, delegan en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo la emisión de propuestas para su implementación.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO QUINTA: DIVULGACIÓN DEL CONVENIO

El presente Convenio de Personal Labora se publicará en los diarios oficiales, en la forma legalmente establecida, así como en la intranet municipal, facilitándose al personal incluido en su ámbito de aplicación un ejemplar del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO SEXTA: GARANTÍA DE LO PACTADO

En el caso de que la situación económica municipal o las exigencias gubernamentales hicieran necesario acometer nuevos ajustes económicos durante la vigencia del Acuerdo-Convenio y los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo, el Gobierno Municipal se compromete a mantener el empleo del personal municipal, la totalidad de las condiciones pactadas en el Convenio y Acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, así como, a establecer prioridades de reajustes presupuestarios, a modo de ejemplo, entre otros, sobre el personal eventual o de confianza, las empresas públicas, financiación grupos políticos, y escoltas, o sobre cualquier otro gasto que no tenga consecuencia directa sobre los empleados/as municipales.

Sólo en el caso de que después de aplicar las medidas señaladas en el párrafo anterior, sea insuficiente para el mantenimiento de los servicios y de la estabilidad económica del Ayuntamiento de Almería, se tomará en consideración otros reajustes salariales que puedan afectar directamente a los empleados/as públicos municipales, previo acuerdo en la Mesa General de Negociación.

En todo caso, se adquiere un compromiso de mantenimiento de los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO SÉPTIMA:

Las Secciones Sindicales que han intervenido en la negociación de este Convenio, no firmantes del mismo, no podrán adherirse con posterioridad. Esta medida será interpretada por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio a los efectos de integración a cuantos órganos dimanen del mismo en desarrollo de su articulado.

ANEXOS

ANEXO I
PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Los empleados/as tendrán derecho, con exclusión de cualquier otro por la misma causa, a permisos retribuidos en las circunstancias y por el tiempo que en el cuadro siguiente se determina:

Concepto		Días	Tipo	Despla.	Nota	Justificante
Matrimonio	Propio	15	NAT	NO	(1)	Libro de familia
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario	Cónyuge	3	LAB	SÍ	(2)	Libro de familia y · Certificado de defunción o, · Informe médico o, · Parte de hospitalización
	Hijos	3	LAB	SI	(2)	
	Padres	3	LAB	SÍ	(2)	
	Suegros	3	LAB	SÍ	(2)	
	Yernos	3	LAB	SÍ		
	Nueras	3	LAB	SÍ		
	Hermanos	2	LAB	SÍ		
	Cuñados	2	LAB	SÍ		
	Abuelos	2	LAB	SÍ		
	Abuelos polit.	2	LAB	SÍ		
	Nietos	2	LAB	SÍ		
Permiso por nacimiento para la madre biológica y progenitor diferente a madre biológica, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento		19 sem	NAT	NO	(5)	Libro de familia
Exámenes		1	NAT	SÍ	(3)	Justificante Centro
Traslado de domicilio habitual		1	LAB	NO	(4)	· Certificado empadronamiento o, · Factura mudanza o, · Contrato de alquiler
Deber inexcusable carácter público					(6)	Justificación previa
Permiso gestación			NAT	NO	(7)	Informe médico
· Columna Tipo: Tipo de días correspondientes al permiso, NATURAL o LABORABLE. · Columna Desp.: Ampliación de los días de permiso en caso de desplazamiento.						

(1) Extensivo a todos los supuestos de parejas de hecho acreditadas a través del Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Indispensable tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento. Los días de permiso podrán disfrutarse con una semana de antelación al matrimonio.

(2) En los casos de enfermedad o accidente grave de cónyuge, hijos o padres, el permiso se autorizará por cada intervención quirúrgica que precise hospitalización o reposo domiciliario sin intervención debidamente motivado, o proceso de hospitalización,sin intervención, así como para realización de pruebas diagnósticas especializadas por enfermedad grave de los referidos familiares. Para la autorización de estos permisos con una incidencia en mas de tres permisos por familiar y año natural, el Servicio de Personal ponderará la necesidad de su otorgamiento en función de la gravedad, a la vista de informe motivado del facultativo especialista correspondiente y previa consulta al Servicio de Prevención de este Ayuntamiento.
En los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, el permiso podrá disponerse dentro de los 15 dias naturales inmediatamente posteriores al hecho causante.

(3) Días de duración de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales. Se dispondrá de preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

(4) El día de permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de 7 días posteriores al traslado

(5) Adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años o mayores de 6 que sean discapacitados, minusválidos o con especiales dificultades de inserción

(6) Por el tiempo indispensable

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

2. En los casos en los que los sucesos que motivan los permisos se produjesen en distinta localidad

Tipo de permiso		Diferente Localidad	Nota	Tipo
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo Domiciliario	Cónyuge	2	(2)	LAB
	Hijos			
	Padres			
	Suegros			
	Yernos			
	Nueras			
	Hermanos			
	Cuñados			
	Abuelos			
	Abuelos polít.			
	Nietos			

3. En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:
   a) Los días por enfermedad grave.
   b) Los días por asuntos particulares.
   c) Las vacaciones anuales reglamentarias.

   Previo estudio del caso concreto y la constatación de que el empleado/a es el único familiar que puede atender a su familiar, se podrá conceder licencia retribuida especial.

   Si en el caso de permiso por enfermedad grave, se produjese el fallecimiento y se hubiesen agotado los días de permiso correspondiente, se dispondría de 7 días adicionales.

ANEXO II
VESTUARIO Y EQUIPAMIENTO

1. El Ayuntamiento facilitara al personal que se relaciona, vestuario adecuado al trabajo a desarrollar, de acuerdo con el cuadro de vestuarios tipo, debiendo utilizarse obligatoriamente de forma completa durante la jornada de trabajo y no pudiendo hacerse uso del mismo, fuera de dicha jornada de trabajo. Todo el vestuario cumplirá la norma CE con relación a la calidad y seguridad.
2. El vestuario de verano se entregará en el mes de marzo y el de invierno en el mes de septiembre de cada año, para lo cual los responsables de las diferentes Unidades o Servicios deberán realizar las correspondientes peticiones con anterioridad al 15 de enero y 15 de mayo respectivamente.
3. Aquellos elementos del vestuario que por causas del trabajo quedasen inutilizados, serán sustituidos por unos nuevos sin esperar a su fecha de renovación. No obstante, si transcurrida la periodicidad inicialmente establecida, el buen estado de los elementos de vestuario hace aconsejable su mantenimiento, en aras a la eficacia y la eficiencia en el suministro, se pospondrá la reposición de los mismos a que se genere esta necesidad.
4. Desde este Servicio se aconseja y propone que la renovación de lo enumerado en el punto 1, se realice por el método de reposición al entender que se mejora y se evita duplicidad de prendas en buen estado al tener que entregarse otras como consecuencia de la periodicidad establecida.
5. Todo el personal al que se dote de vestuario, deberá llevar adherido en el mismo un rótulo con su identificación personal y unidad a la que pertenece.
6. Con independencia de lo anterior, será objeto de estudio de viabilidad la posibilidad de adaptar los actuales plazos de entrega de vestuario por otros sistemas de provisión que pudieran mejorar la eficacia y la eficiencia en el suministro del mismo.

VESTUARIOS TIPO					
Tipo	Invierno		Verano		Periodicidad
POLICÍA	- Gorra - Guerrera o cazadora - Camisa manga larga - Corbata - Cinturón - Pantalón o falda - Zapatos o botas - Jersey - Anorak - Cubre-pantalón - Jersey tipo polar	1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1	- Gorra de verano - Camisa manga corta o polo - Pantalón o falda - Zapatos	1 2 1 1	Cada 2 años (anorak y cubre-pantalón cada 3 años)
PRESENCIAL	- Chaqueta - Chaleco - Camisa manga larga - Corbata - Pantalón o falda - Zapatos negros - Anorak	1 1 2 1 - 1 1	Chaqueta Camisa manga corta Corbata Pantalón o falda Zapatos negros	1 2 - 1 1	Cada 2 años (anorak cada cuatro años).
FAENA	- Chaquetilla o forro polar - Camisa o polo manga larga - Pantalón - Zapatos/Botas - Jersey de lana - Anorak	2 2 2 1 1 1	- Camisa o polo manga corta - Pantalón - Zapatos/Botas	2 2 1	Cada 2 años (anorak cada cuatro años).

SANITARIO	- Batas blancas / pijamas - Zuecos	2 1	- Batas blancas/pijamas - Zuecos	2 1	Cada 2 años
DEPORTIVO	- Chandal - Zapatillas deportivas	1 1	- Sudadera - Camiseta - Pantalón corto - Zapatillas deportivas	1 2 2 1	Cada 2 años

VESTUARIO SEGÚN PUESTO DE TRABAJO		
Personal	Vestuario tipo	Particularidades
Policía Local	Policía	- Características según normativa de la Junta de Andalucía. - Pantalón o falda, zapatos o botas, anorak: cuando es para motorista debe llevar los refuerzos correspondientes como EPI - Botas en lugar de zapatos en invierno para Policía de barrio, patrulleros y botas altas para motoristas. - Uniforme de gala cada cinco años compuesto de: - Guerrera. - Camisa blanca. - Corbata negra. - Guantes blancos.
Banda de música	Presencial	- Sin chaqueta de verano y sin anorak. - Uniforme de gala cada cuatro años compuesto de: Traje smoking negro con fajín, camisa smoking, pajarita negra y zapatos de charol.
Ordenanzas	Presencial	- Jersey de invierno que sustituye al antiguo chaleco - Pantalón multibolsillos con refuerzo rodillas y entrepierna de uso exclusivo para los motoristas. - Jersey de verano azul marino, cuello de pico.
Notificadores	Presencial	- Chaquetón de abrigo en lugar de anorak.
Porteros Colegios	Presencial	- Buzo de trabajo, botas de agua y anorak.
Porteros Teatros	Presencial	- Chaquetón de abrigo, en lugar de anorak - Vestuario ce color azul,
Vigilantes	Presencial	- En invierno, cambiar el chaleco por un jersey - En verano, sin chaqueta y corbata y cambiar camisa por polo.
Bomberos	Faena y Deportivo	- Pantalon de faena Parque (Ignífugo) - Chaquetilla EPI cat II (Ignifugo) - Polo manga larga - Chaqueta Forro Polar - Parka (cada 4 años) - Zapatos de seguridad - Cinturón corporativo - Camiseta manga corta - Polo manga corta - Chándal - Zapatillas deportivas - Sudadera - Pantalón Corto
Conductores Parque Móvil	Faena	- Buzo de trabajo cada 2 años. - Botines en lugar de zapatos en invierno.
Mecánicos/Herreros	Faena	- Buzo de trabajo cada 2 años. - Botas en lugar de zapatos en invierno.
Brigadas		- Botas de agua, zapatos y botas con punta de acero y ropa de alta visibilidad en Brigada de Salud y Centro Zoosanitario - Chaquetilla y pantalón blancos para Pintores. - Brigada de Señalización, ropa de alta visibilidad para uso profesional (norma UNE EN 471:2004). - Traje impermeable según necesidad.
Espacios escénicos	Faena	- Vestuario de color negro - Aronak - Chaleco de faena en lugar de chaquetilla - Zapato de lona.

Médicos / ATS	Sanitario	
Cocinero / Auxiliar Cocina	Sanitario	
Educadores Medio Abierto	Deportivo	
Vigilancia Limpieza		- Zapatos de invierno y verano cada 2 años - Anorak cada 4 años.
Montajes	Faena	- Guantes de trabajo según necesidad.
Archivo y Bibliotecas		- Bata blanca

EQUIPAMIENTO ADICIONAL			
Unidad	Equipo	Renovación	Características
Policía Local	Casco motorista	4 años	
	Peto reflectante	3 años	Color amarillo fluorescente
	Cinturón de lona	2 años	Con porta grilletes.
	Porta cargador	4 años	
	Baguilla de cuero	4 años	
	Silbato	2 años	
	Guantes según especialidad	3 años	
	Juego manguitos y perneras	4 años	Reflectantes
	Cartera porta-carné	2 años	
	Emblema del Cuerpo (PVC)	2 años	
	Emblema del Cuerpo (metálico)	10 años	
	Munición de dotación	1 año	
	Munición práctica de tiro	1 año	
	Defensa y tahalí	4 años	
	Grilletes y funda	Reposición	
	Pistola		Renovación según necesidad.
	Funda pistola antihurto	4 años	Fallo o deterioro
Bomberos	Casco integral reglamentario + cubrenucas	Reposición	
	Mascarilla de respiración	8 años	compatible con casco
	Portamascarillas	Reposición	
	Verdugo ignífugo	8 años	
	Chaquetón intervención y cubrepantalón	8 años	según norma
	Botas intervención incendio estructural	Reposición	
	Guantes de fuego	Reposición	
	Casco intervención actuaciones técnicas/forestal	Reposición	
	Mono intervención	Reposición	Categoría III. para accidentes tráfico y forestal
	Botas intervención incendio forestal	Reposición	
	Chaqueta y pantalón rescate clase III, alta visibilidad	Reposición	
	Guantes riesgo mecánicos	Reposición	
	Bota corta rescate	Reposición	
	Navaja multifunción de rescate	Reposición	
	Traje de agua impermeable	Reposición	calidad Flexothane
	Bota de agua de seguridad S5	Reposición	
	Ropa de cama	4 años	Funda nórdica + sabana bajera Relleno nórdico+Edredón
	Utensilios de cocina	1 año	3 Sartenes grandes y 3pequeñas 3 Cazos y 3 cazuelas medianas 3 Paellera para 10 personas 3 Escurrideras de plástico 3 Azafates medianos y 3 pequeños 3 Cuchara palo y 3 cucharones 3 Morteros Tabla de Corte profesional
Notificadores	Casco motorista		Renovación según necesidad.
Brigada electricidad	Chaleco reflectante	4 años	Color amarillo fluorescente.

Archivo y Bibliotecas	Gafas de protección Mascarillas Guantes de Algodón	Reposición	

7. El vestuario anterior se adaptará, en todo caso, a los siguientes criterios:
- Composición Mínima del tejido del Vestuario según necesidades del puesto de trabajo
- Todos las personas empleadas que realicen actividades en el exterior (donde exista riesgo de atropello, golpes o choques contra vehículos), dispondrán de chaleco o ropa de alta visibilidad (retrorreflectante y/o, fluorescentes)
- Todo el vestuario habrá de estar homologado (marcado CE), según las normas técnicas y conforme a las características específicas referidas desde cada Área y las recomendaciones del Servicio de Prevención.

7.1.- Vestuario Policía Local:
- Cumplirá en todo momento la normativa vigente emitida por la Junta de Andalucía al respecto.
- Todos los zapatos/botas han de disponer de suela de goma.
- El interior y el exterior de los zapatos ha de ser de piel.

Uniformidad playa:
- Bermudas blancas o azules
- Polo blanco manga corta de tejido composición predominante en algodón o tejido técnico.
- Gorra blanca de tejido composición predominante en algodón o tejido técnico
- Zapatillas blancas de algodón

7.2.- Presencial:
- Zapatos con suela de goma
- Camisas blancas

7.3.- Faena:
- Zapatos de invierno o botas
- Los polos de manga larga o corta han de ser de tejido composición predominante en algodón o tejido técnico,
- Se facilitará gorra de visera para la protección solar

7.4.- Notificadores:
- Se facilitará un Anorak si conducen motocicletas, en sustitución del chaquetón de abrigo

7.5.- Deportivo:
- Unificado para todos los funcionarios/as

7.6.- Vestuario Bomberos
- Pantalón Ignífugo o pantalón y cubre pantalón, según se disponga

7.7.- Vestuario Cocineros-Auxiliar Cocina:
- Tipo de vestuario de cocineros
- Gorro de cocina
- Pijama blanco sin enganches
- Zapatos con suela de goma que recojan el talón

8. El Comité de Seguridad y Salud, previos los pertinentes informes de los respectivos jefes de servicio, de la Unidad de Contratación y del Servicio de Prevención, así como de los técnicos competentes, llevará a cabo un estudio sobre los supuestos y periodos en que proceda la reposición del vestuario y de los equipos anteriormente descritos, así como la posibilidad de modificarlo, reduciendo o incrementando, el vestuario y el equipamiento señalado.

ANEXO III
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022

SUELDO	
Grupo/Sub A1	1.238,68
Grupo/Sub A2	1.071,06
Grupo/Sub C1	804,19
Grupo/Sub C2	669,30
Grupo E	612,59
TRIENIOS	
Grupo/Sub A1	47,67
Grupo/Sub A2	38,88
Grupo/Sub C1	29,43
Grupo/Sub C2	20,03
Grupo E	15,08
COMPLEMENTO DE DESTINO	
Nivel 30	1.081,99
Nivel 29	970,49
Nivel 28	929,71
Nivel 27	888,86
Nivel 26	779,83
Nivel 25	691,88
Nivel 24	651,06
Nivel 23	610,30
Nivel 22	569,45
Nivel 21	528,70
Nivel 20	491,11
Nivel 19	466,05
Nivel 18	440,97
Nivel 17	415,87
Nivel 16	390,85
Nivel 15	365,73
Nivel 14	340,70
Nivel 9	227,85

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				
JORNADA GENERAL (37'30 HORAS)				
Dedicación	D	Grupo A1 J. Gral		646,79
		Grupo A2 J. Gral		562,72
		Grupo C1 J. Gral		455,00
		Grupo C2 J. Gral		447,61
		Grupo E J. Gral		458,78
JORNADA ESPECIAL DEDICACIÓN (40 HORAS)				
Dedicación	D	Grupo A1 J. Esp De		946,08
		Grupo A2 J. Esp De		862,04
		Grupo C1 J. Esp De		754,32
		Grupo C2 J. Esp De		746,93
Dificultad Técnica/ Responsabilidad	DT R		Grado 1 R sin DT	Grado 2 RyDT
		Nivel 14	218,46	131,86
		Nivel 15	226,83	140,22
		Nivel 16	235,19	148,58
		Nivel 17	273,73	202,22
		Nivel 18	277,22	208,15
		Nivel 19	277,79	210,91
		Nivel 20	278,32	217,08
		Nivel 21	335,94	250,06
		Nivel 22		271,55
		Nivel 23		279,93
		Nivel 24		313,95
GRADOS		Nivel 25		348,47
Grado 1 R sin DT		Nivel 26		356,86
puestos de especialización moderada		Nivel 27		403,92
Grado 2 RyDT		Nivel 28		413,28
puestos de especialización alta		Nivel 29		435,58
		Nivel 30		463,90
		Nivel 30 PT1		777,17
Incompatibilidad	I	Grupo/Sub A1		352,42
		Grupo/Sub A2		298,49
		Grupo/Sub C1		221,44
		Grupo/Sub C2		221,44
		Grupo E		221,44
Penosidad	Pe	X1		54,24
		X2		129,00
		X2Q		150,26
		X3		200,71
		X4		143,04
		X4c		136,76
		X4p		133,71
		X5		256,16
		X5b		180,15
		X5c		217,45
		X5s		292,28
Integración Productividad/valoración		Grupo/Sub A1		301,43
		Grupo/Sub A2		221,04
		Grupo/Sub C1		160,76
		Grupo C2		120,58
		Grupo E		100,48
		Subinspector P. Local		69,17
		Oficiales de Policía		80,66
		Policía Local		95,72
		Suboficial Bomberos		21,04

		Sargento Bomberos	119,26
		Bomberos y Cabos Bomberos	120,58
		Puesto tipo 1 y 18	684,62
		Puesto tipo 3	531,65
		ACVRC Grupo E sin R o sin DT	213,33
Peligrosidad	PL	Peligrosidad	129,00

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD		
General	Guardias vigilancia y custodia C. Consistorial	115,61
Policía Local	Mayor responsabilidad Oficial y sustitución Jefes de Sala/turno	91,98
Extinción de Incendios	Mayor responsabilidad Cabos y sustitución Jefes de Sala/turno	91,98
	Complemento dieta jornada 24 horas	87,62

HORAS EXTRAORDINARIAS/SERVICIOS ESPECIALES	
En días laborables	16,55 euros
En días sábados, festivos y nocturnos	22,48 euros

CRITERIOS VALORACIÓN FACTOR PENOSIDAD	
X1	Retribuirá el esfuerzo requerido por el ocupante en el puesto de trabajo como consecuencia de la penosidad de las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.
X2	Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X1, condiciones más agravantes que dicho factor, la exposición a pantallas de ordenador y el trabajo que haya de realizarse entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en igual cuantía para todos los puestos de trabajo. Incluye plus de nocturnidad por importe de 42,63.- euros al mes. Asimismo el trabajo que haya de realizarse en régimen de turnos (mañana y/o tarde y/o noche), se trabaje, al menos 1 domingo de cada 3, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
X2Q	Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el quebranto de moneda por importe de 21,90.- euros/mes.
X3	Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el valor por exposición a mayor toxicidad, la asistencia y limpieza de salas de autopsias, el mantenimiento polivalente simple de edificios e instalaciones y custodia de los mismos (Colegios), así como la jornada habitual partida. También retribuirá, como característica principal de desempeño, la atención al público de carácter continuado e intensivo, así como, el desempeño de las funciones de carácter continuado, con especialización en gestión trámite tributario de los Grupos C1 o su ambivalencia C1/C2.
X4	Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, festivos y nocturnos, de la Unidad de Policía Local.
X4c X4p	Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, festivos y nocturnos, de la Unidad de Policía Local.
X5	Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios.
X5c X5b X5s	Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios, así como, complementar la nocturnidad habitual permanente en 20,10.- euros/mes