



Administración Autonómica

NÚMERO 2025012966

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO de EL VALLE (Granada),

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO de EL VALLE
(Granada),

VISTO el texto del **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADOR POR LA QUE SE MODIFICA LAS RELACIONES CON EL PERSONAL FUNCIONARIO Y SE APRUEBA EL CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO de EL VALLE** (Granada), de fecha 31 de enero de 2025, presentado ante esta Delegación Territorial a través del Registro telemático REGCON el 6 de marzo de 2025, de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.
SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

Excmo. Ayuntamiento de El Valle (Granada)

Procedimiento: Modificación del Acuerdo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario del Ayuntamiento de El Valle
Aprobación Convenio colectivo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal laboral del Ayuntamiento de El Valle

Día y hora de la reunión: 31/01/2025 a las 11:15 horas

Lugar de celebración: Ayuntamiento de El Valle

Documento firmado por: Secretaría, Presidencia

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En El Valle, a 31 de enero de 2025, bajo la Presidencia de D. Antonio Manuel Sáez Padial, Concejal del Ayuntamiento de El Valle, y actuando como Secretaria D^a M^a Ángeles Palomino Delgado, funcionario auxiliar administrativo del Ayuntamiento de El Valle, siendo las 11.15 horas, se citan las personas abajo relacionadas para la constitución de la Comisión Negociadora de la modificación del Acuerdo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario de este Ayuntamiento, así como nueva firma de Convenio colectivo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal laboral del Ayuntamiento de El Valle :

Representantes del Ayuntamiento:

D. Antonio Manuel Sáez Padial, Concejal del Ayuntamiento de El Valle,
D. Antonio Ruiz Garrido, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de El Valle

Representantes de las personas trabajadoras:

D^a M^a Gracia Vallejo Palomino, Delegada Personal funcionario
D^a Bárbara Tamayo Morales, Delegada Personal laboral
D. Ramón Vera García, funcionario policía local, como vocal del personal funcionario

D. Antonio López Zarco, operario de oficios, como vocal del personal laboral

Asiste igualmente en calidad de asesor D. Miguel Ángel Mora Sierra, representante del Sindicato CSIF.

Las partes se reconocen capacidad mutua y necesaria para este acto, y en uso de sus respectivas representaciones y conforme al orden del día que se incluyó en las respectivas convocatorias,

ACUERDAN

PRIMERO. Dar por válidamente constituida la Comisión Negociadora para la modificación del acuerdo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario del Ayuntamiento de El Valle (en adelante “Acuerdo de Funcionarios”), así como para la negociación del nuevo Convenio colectivo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal laboral del Ayuntamiento de El Valle (en adelante “Convenio de laborales”)

SEGUNDO. Como portavoces, titular de la secretaría y presidencia se designa a los siguientes:

Presidente/a de la Mesa

D. ANTONIO MANUEL SÁEZ PADIAL

Secretario/a de la Mesa

D^a MARIA ANGELES PALOMINO DELGADO

Portavoces

D^a MARIA GRACIA VALLEJO PALOMINO, Delegada de personal funcionario

D^a BARBARA TAMAYO MORALES, Delegada de personal laboral

TERCERO. Lectura y estudio de Convenio de laborales y Acuerdo de funcionarios

Se ha procedido a la redacción del nuevo convenio de laborales, así como a la modificación del Acuerdo de funcionarios teniendo en cuenta las necesidades planteadas por las partes presentes:

- Por un lado la necesidad de una nueva redacción de los acuerdos para dotar de coherencia el articulado de los mismos y tratar de equiparar dentro de lo posible, en igualdad de derechos al personal laboral y al personal funcionario del Ayuntamiento.

- Por otro lado, ante la alteración sustancial de las circunstancias económicas del Ayuntamiento de El Valle, como medida de contención del gasto y hasta tanto no se recuperen los niveles de ingresos que mantengan sostenible el gasto de la Corporación, se ha tenido en cuenta la posibilidad de suspender la entrada en vigor de los artículos de contenido económico, como medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Teniendo en cuenta estos aspectos, se presenta para su estudio y aprobación los textos descritos.

Se acuerda pasar directamente a la revisión de los puntos que se pretende modificar, respecto de los vigentes en los anteriores acuerdos. Dado que son similares, se acuerda revisar paralelamente tanto la modificación del Acuerdo de Funcionarios, como el nuevo Convenio de laborales.

Toma la palabra D^a Bárbara Tamayo, planteando que se revise el Artículo 25 Apartado u) del Convenio de laborales, que está igualmente previsto en el Artículo 21 Apartado u) del Acuerdo de funcionarios, que indica en ambos textos:

u) Inasistencia al trabajo por indisposición

Los días de inasistencia al trabajo por indisposición por parte del personal funcionario, que superen el límite de 4 días de ausencia motivada y justificada por enfermedad o accidente, durante el año natural, de los que solo tres podrán ser en días consecutivos, y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán una deducción del 50% de las retribuciones.

D. Antonio Manuel explica que este artículo se aplicaría para el caso de ausencias motivadas que superen los cuatro días, en los términos en que está redactado.

D^a Bárbara pregunta si hay límite de días de ausencia a partir del cuarto día.

D. Antonio Manuel aclara que no, que está establecido así por ley

Siendo las 11:20 horas se incorpora el Sr. Alcalde D. Antonio Ruiz Garrido

D^a Bárbara Tamayo advierte que en dicho apartado existe un error de transcripción que debe corregirse en el Convenio del Personal Laboral; donde indica “personal funcionario”, debe decir “personal laboral”

Discutido el asunto se da el artículo por válido, con la corrección descrita anteriormente para el caso del convenio de laborales.

D. Miguel Ángel Sierra indica que sería conveniente que el representante del Ayuntamiento sea el que informe de las modificaciones que se plantean.

D. Antonio Manuel Sáez propone entonces pasar al estudio de la Disposición Transitoria

Dª Bárbara Tamayo pasa a leer resumidamente lo que indica dicha Disposición, y pregunta si los presentes están conformes.

D. Miguel Ángel Sierra argumenta que no entiende la graduación del complemento según los días que se lleven de baja, ¿qué diferencia hay entre el día 15 de baja y el día 21?

D. Antonio Manuel Sáez, indica que la propuesta consiste en que el Ayuntamiento complementará hasta completar el 100% de las retribuciones los primeros 21 días de baja según la escala que se describe. Después dicho complemento desaparece y será la seguridad social quien pague según lo que corresponda por ley. El motivo es precisamente la situación económica y tratar de contener el gasto. Hay que tener en cuenta que hay mucha casuística en las bajas y bajas de larga duración de más de seis años

Este régimen es transitorio y se revisará el último trimestre de 2026

Discutido el asunto todas las partes muestran su conformidad

Dª Bárbara Tamayo continúa enumerando los artículos de los Títulos I Disposiciones Generales y II Organización del Trabajo que son iguales a los anteriores acuerdos, así que entiende que no es necesario revisarlos.

Advierte que se ha eliminado toda la parte de la promoción interna, dado que era igual a lo previsto por la ley y se ha quitado por innecesario.

Se pasa al estudio del Título III, Conceptos retributivos

Trienios

Dª Bárbara Tamayo pregunta que va a pasar con el reconocimiento de los Trienios para el personal laboral.

D. Antonio Manuel Sáez contesta que hay que estudiar el tema del límite de gasto y ver como se hace, pero que la intención es pagarlos.

D. Ramón Vera indica que se debería escalar dicho pago comenzando por los más antiguos.

Dª Bárbara Tamayo entiende que tienen prioridad quienes tengan sentencia favorable, o demanda interpuesta.

D. Ramón Vera manifiesta también que en dicha planificación debería articularse alguna manera de compensación para aquellas personas a quienes se reconozca y pague la antigüedad los últimos.

El Alcalde D. Antonio Ruiz indica que se tratará de atender en la medida de lo posible, pero que ¿porque no se ha tenido en cuenta todo esto antes?.

Revisión Salarial. No hay modificaciones

Jornada Laboral

Dª Bárbara Tamayo explica que se equipara la regulación contenida en el convenio de laborales como en el acuerdo de funcionarios para que sean similares:

Se establece un periodo de flexibilidad de 30 minutos para entrada/salida tanto para personal laboral como funcionario

La jornada laboral es de 37,5 horas/semana

La regulación de la reducción de horarios se equipara para personal laboral y funcionarios, para que sea en los mismos periodos.

Vacaciones. No hay modificaciones

Fiestas. No hay modificaciones

Permisos. No hay modificaciones

Dª Bárbara Tamayo aclara que quiere hacer constar que toda esta regulación opera exclusivamente para personal laboral y funcionario, no para trabajadores contratados a través de otros programas (PFEA...), porque en ocasiones se lo han planteado.

D. Antonio Manuel Sáez manifiesta su conformidad, dado que así se ha previsto en el artículo relativo al ámbito de aplicación.

Revisión del Título V. Mejoras Sociales

Bajas

Dª Bárbara Tamayo informa a los presentes que las percepciones por baja, accidente o enfermedad (Artículo 22 del Convenio de Laborales, y 26 del Acuerdo de Funcionarios), siguen siendo las mismas que las previstas en los anteriores acuerdos no hay variaciones.

La novedad viene dada por la introducción del régimen de transitorio introducido por la Disposición

Transitoria, que es la misma para uno y otro acuerdo. Propone volver a leerlas:

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA (Acuerdo Funcionarios)

Debido a la alteración sustancial de las circunstancias económicas del Ayuntamiento de El Valle, como medida de contención del gasto y hasta tanto no se recuperen los niveles de ingresos que mantengan sostenible el gasto de la Corporación, al amparo de lo establecido en el artículo 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se suspende la entrada en vigor del artículo 22 del presente Acuerdo, como medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Aplicándose mientras dura la suspensión, los siguientes complementos por bajas médicas, por enfermedad común o accidente no laboral, a la cuantía de la prestación por IT establecida por la Seguridad Social:

- Entre el 1º y 3º día: Complemento hasta alcanzar el 50% de las retribuciones.
- Entre el 4º y 15º día: Complemento hasta alcanzar el 75% de las retribuciones.
- Entre el 16º y 20º día: Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.
- Desde el 21º en adelante sin complemento.

Esta suspensión se revisará en la Mesa General de Negociación dentro del último trimestre natural del año 2026.”

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA (Convenio Laborales)

Debido a la alteración sustancial de las circunstancias económicas del Ayuntamiento de El Valle, como medida de contención del gasto y hasta tanto no se recuperen los niveles de ingresos que mantengan sostenible el gasto de la Corporación, al amparo de lo establecido en el artículo 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se suspende la entrada en vigor del artículo 26 del presente Convenio Colectivo, como medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Aplicándose mientras dura la suspensión, los siguientes complementos por bajas médicas, por enfermedad común o accidente no laboral, a la cuantía de la prestación por IT establecida por la Seguridad Social:

- Entre el 1º y 3º día: Complemento hasta alcanzar el 50% de las retribuciones.
- Entre el 4º y 15º día: Complemento hasta alcanzar el 75% de las retribuciones.
- Entre el 16º y 20º día: Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.
- Desde el 21º en adelante sin complemento.

Esta suspensión se revisará en la Mesa General de Negociación dentro del último trimestre natural del año 2026.”

Pregunta a los presentes si están todos de acuerdo. Discutido el asunto todos dan su conformidad a la redacción de dichas Disposiciones.

Menstruación incapacitante/interrupción embarazo.

Dª Bárbara Tamayo informa que se ha previsto un nuevo artículo (Artículo 23 del Convenio de Laborales, artículo 27 del Acuerdo de Funcionarios) para incluir la nueva regulación de la ley sobre estos temas.

Revisión Título VI. Seguridad y Salud en el Trabajo

D. Ramón Vera García, pregunta cómo se va a articular la reducción de la jornada laboral por edad o merma en la salud (artículo 32 del Acuerdo de funcionarios y artículo 36 del Convenio de laborales). Supone que será previa solicitud del interesado y que el Ayuntamiento resuelva expresamente reconocer dicha situación.

D. Antonio Manuel indica que será a través del oportuno expediente.

Dª Bárbara Tamayo indica que tiene que existir informe médico que acredite esa situación de manera justificada. Y el artículo lo que prevé es la adaptación del puesto, no opera automáticamente la reducción de la jornada laboral sin más.

CUARTO. RUEGOS Y PREGUNTAS

D. Ramón Vera García, solicita aclaración sobre si en los periodos de reducción de jornada laboral, opera el artículo relativo a la flexibilidad de horario.

D. Antonio Manuel indica que no porque la jornada laboral ya está reducida.

D. Antonio López Zarco manifiesta su conformidad con el nuevo Convenio. Se ha equiparado los derechos y permisos de los laborales con los funcionarios. Entiende que se ha revisado todo y está conforme.

El asesor D. Miguel Ángel Mora Sierra, manifiesta nuevamente sus dudas respecto a la redacción de la Disposición Transitoria, y la graduación del complemento en función de los días de baja transcurridos, y propone volver a discutir la cuestión

D. Antonio Manuel Sáez insiste en mantener la redacción como está, y que está plenamente justificado por el objetivo de contención del gasto. Tras hablar sobre el tema, el resto de participantes manifiesta su conformidad a mantener la redacción como está.

QUINTO. Finalizada la revisión se acuerda la aprobación y firma de la Modificación del Acuerdo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario del Ayuntamiento de El Valle. Firmado por el representante de la Administración D. Antonio Manuel Sáez Padial y la Delegada de Personal funcionario, D^a M^a Gracia Vallejo Palomino queda incorporado a la presente Acta.

SEXTO. Finalizada la revisión se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo regulador de las relaciones entre la corporación y el personal laboral del Ayuntamiento de El Valle. Firmado por el representante de la Administración D. Antonio Manuel Sáez Padial y la Delegada de Personal Laboral, D^a Bárbara Tamayo Morales queda incorporado a la presente Acta

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12:10 horas del día 31 de enero de 2024

El Presidente

La Secretaria

Fdo.: Antonio Manuel Sáez Padial

Fdo.: María Ángeles Palomino Delgado.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL VALLE

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios para el Ayuntamiento de El Valle y que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del presupuesto municipal.

Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los/las trabajadores/as fijos/as de plantilla, fijos/as discontinuos/as, por tiempo indefinido, temporales o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los trabajadores y los cargos electos con dedicación exclusiva o parcial.
- b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, con independencia de cual sea el porcentaje de participación en las mismas del Ayuntamiento de El Valle.
- c) El personal contratado al amparo de los diferentes Programas específicos subvencionados por las Administraciones Públicas, sean de fomento del empleo agrario o de cualquier otra naturaleza, que se regirán por las disposiciones específicas establecidas en dichos Programas y por las normas que les sean de aplicación.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 2. VIGENCIA

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo

de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos, actualizándose automáticamente las cantidades reflejadas al I.P.C, siempre que lo permita la normativa presupuestaria.

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

Una vez denunciado el Acuerdo, la Mesa General de Negociación deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación. Las disposiciones legales más favorables prevalecerán sobre el presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes, Acuerdos Plenarios o norma más favorable al personal incluido en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio, así como las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, con independencia de su rango y todas aquellas situaciones colectivas que, comparadas analítica y globalmente, sean superiores a las del presente Convenio, conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal.

En el supuesto de que por la autoridad competente se anule alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada.

Artículo 4. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA (C.I.V.)

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia, integrada por el Delegado o la Delegada de personal y un miembro de la Corporación Municipal (alcalde o concejal en materia de personal o persona en quien delegue). Ambas partes podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

Artículo 5. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA (C.I.V.)

Corresponde específicamente a la Comisión:

- a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultad de mediación, conforme al presente Convenio Colectivo.
- d) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, salvo aquellas que deban ser resueltas por los órganos de gobierno del Ayuntamiento de El Valle.
- e) Subsanan los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta, por la C.I.V. en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan al órgano competente de la Corporación.
- f) La valoración de los puestos de trabajo cuando, a instancia de parte interesada, se solicite la modificación de los complementos específicos. Será asimismo preceptiva la negociación y valoración por la C.I.V. en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos.
- g) Cualquier incidencia relativa a la jornada laboral y horario.
- h) La negociación de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad, cualquiera que sea el número del colectivo afectado, sistemas de provisión de vacantes, de promoción,

de estabilización y de planes de empleo.

i) Revisión y actualización del Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos que desarrollen o amplíen el convenio.

j) Velar en el ámbito del presente Convenio Colectivo para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancias personal o social, potenciando el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades; pudiendo ser consultada y emitir informe en cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio que afecten a la igualdad de oportunidades por razón de sexo o cualquier otra discriminación directa o indirecta.

k) Velar por el cumplimiento de las actuaciones y compromisos incluidos en el Programa de Acción Social, así como participar activamente en su implementación y cuantificación anual.

l) Cualquier otra que tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo y aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

m) En el caso de la existencia de discrepancias en el seno de la C.I.V. las partes podrán recurrir a la mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (S.E.R.C.L.A.), u organismo equivalente.

n) Todas las competencias de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la mesa general de negociación.

Artículo 6. MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

De conformidad con el artículo 34.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de El Valle, que será competente para la determinación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral a través de la negociación colectiva.

Las materias objeto de negociación serán las recogidas en la normativa vigente de aplicación así como las que acuerden las partes. Sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno de el Ayuntamiento de El Valle.

La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los empleados públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación municipal. Sin merma de dicha facultad, la representación legal del personal municipal, tendrá las funciones de información, negociación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio Colectivo y en el T.R.E.T.

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

Los criterios inspiradores de la organización del trabajo en el Ayuntamiento de El Valle serán:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de la plantilla a las necesidades económicas.
- La adecuación y eficiencia de la adscripción profesional de los/las trabajadores/as municipales.
- La profesionalización y promoción de los/las trabajadores/as municipales.
- La racionalización, simplificación y mejora de la plantilla, de los procesos y métodos de trabajo.

El personal laboral deberá recibir la preparación y formación adecuada para el desempeño del nuevo puesto de trabajo antes de la supresión de su puesto de origen.

Artículo 8. PLANIFICACIÓN

La planificación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de El Valle tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, la racionalización de su plantilla, su mejor

distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La aplicación de los principios de racionalidad y eficiencia en la utilización de los recursos humanos y, el incremento de la dependencia de la asignación de subvenciones vinculadas a la realización de obras sujetas a contratación pública, trae como consecuencia que para satisfacer las necesidades de personal en el Ayuntamiento de El Valle se proceda adecuar la relación de puestos de trabajo a las necesidades económicas y de personal, previa comunicación a la Mesa General de Negociación.

La movilidad y la promoción del personal son dos instrumentos fundamentales para mejorar la utilización de los recursos humanos.

La movilidad del personal se realizará con carácter voluntario mediante los concursos de traslados dentro de una misma categoría profesional. Los concursos se basan en los principios de mérito y capacidad. Excepcionalmente se combinan con otros valores constitucionales como son la protección a la salud, la maternidad y a la familia.

El derecho a la promoción en el trabajo se concreta en el acceso a una categoría distinta dentro del mismo grupo profesional o a una categoría de grupo superior.

Los concursos de traslados y de promoción interna del personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y gratuidad.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se procederá a determinar las necesidades reales del Ayuntamiento de El Valle, con el objetivo de conseguir un reordenamiento adecuado de la plantilla, seguir avanzando en la estructuración de una administración moderna y consolidar el empleo temporal cuando éste responda a situaciones estructurales.

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

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar ejecutada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a tres meses en un año, computados de fecha a fecha, realizándose conforme a criterios objetivos. En el supuesto de que se superasen dichos plazos y siguiera persistiendo la necesidad de realización de las funciones encomendadas el Ayuntamiento de El Valle procederá a su cobertura a través del correspondiente procedimiento de provisión de vacantes.

En ningún caso se modificará la adscripción del trabajador al grupo profesional a través de la movilidad funcional. Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de la capacidad laboral permanente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como para la protección integral de la mujer y para la protección de la maternidad, previo informe de la C.I.V.

Artículo 9. PRINCIPIOS APLICABLES A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

El personal laboral al que afecta el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto a los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

La contratación laboral podrá ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

El Ayuntamiento de El Valle tiene la obligación de entregar al personal que lo solicite, antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Asimismo la Corporación facilitará al personal que lo solicite copias de los documentos acreditativos de las cotizaciones a Seguridad Social.

Artículo 10. NORMAS APLICABLES A LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL FIJO

Corresponderá, en todo caso, a la Presidencia del Ayuntamiento de El Valle la formulación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno. La propuesta de Oferta de Empleo Público, se informará y se negociará previamente con la C.I.V. para posteriormente elevarla al órgano competente para su aprobación.

Se incluirán como objeto de la Oferta de Empleo Público las necesidades de recursos humanos que deban cubrirse con personal laboral fijo y no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 11. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público o de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal. La ejecución de la Oferta de Empleo Público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Las plazas vacantes de personal que surjan anualmente en la plantilla así como las que sean consecuencia de jubilaciones y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal se cubrirán en la Oferta de Empleo Público inmediata, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y demás normativa aplicable; siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a propuesta de la Corporación y previo informe de los representantes del personal integrantes de la C.I.V.

Corresponderá al órgano competente determinado en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, o el que por delegación se confiera, la aprobación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el Presupuesto municipal y la plantilla. La propuesta de Oferta de Empleo Público se informará y, en su caso, se negociará con carácter previo en el órgano correspondiente.

De conformidad con la normativa vigente en las diferentes Ofertas de Empleo Público se realizará promoción interna, en función de las necesidades existentes.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo quedará excluido del pago de los derechos de examen.

Artículo 12. PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en todos los contratos de trabajo, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Para el supuesto de contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses el periodo de prueba no excederá de un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Ayuntamiento de El Valle, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpen su cómputo.

TÍTULO III: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 13. RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de El Valle son el sueldo base, los trienios

correspondientes así como los componentes de ambos incluidos en las pagas extraordinarias. Su importe vendrá determinados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 14. SUELDO

El sueldo es la retribución asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 15. TRIENIOS

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio, según establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, a todo el personal se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de El Valle o cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubieren trabajado.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero del mes de su cumplimiento.

El reconocimiento de servicios previos se efectuará a instancia de parte y sus efectos económicos tendrán efecto desde el día primero del mes siguiente a su solicitud, si a ello hubiera lugar.

Artículo 16. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más trienios, y los complementos. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, y se devengará entre el 1 de Diciembre al 31 de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Noviembre.

Artículo 17. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

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

Su distribución y asignación individual, sujeta a criterios objetivos, corresponde al Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento, teniendo carácter público tanto para el resto de personal como para la representación sindical.

La posible rebaja del complemento de productividad a un/a trabajador/a deberá llevarse a efecto previa advertencia y una vez comunicado a la C.I.V.

En ningún caso el devengo de este complemento durante un período de tiempo originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Artículo 18. SERVICIOS DE GUARDIA

El servicio de guardia se prestará por turnos rotativos en periodos mensuales, procurando que el servicio sea prestado por dos trabajadores.

Las guardias efectivamente desempeñadas, serán retribuidas con 150€ al mes o la parte proporcional en función del tiempo desempeñado, en el caso de que, el trabajador, por cualquier causa, no hubiese estado disponible el mes completo.

Artículo 19. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera del horario habitual de trabajo ó siempre que supere el horario en cómputo anual.

La necesidad de la prestación de estos servicios extraordinarios la determinará el/la Jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a correspondiente.

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

Serán siempre voluntarios y rotativos, cubriéndose conforme el organigrama funcional. Su implementación práctica se llevará a efecto en la C.I.V.

Estos servicios se compensarán preferiblemente con tiempo de descanso

Se compensarán atendiendo a la siguiente tabla:

- Cualquier fracción superior a treinta minutos, se computará como una hora.
- Una hora extra trabajada diurna de lunes a viernes se valorará por 2.
- Una hora extra diurna en sábado, domingo o festivo se valorará por 2,5.
- Una hora extra trabajada nocturna (desde las 22.00 a las 7.00 h) y festiva se valorará por 3.

Los expedientes administrativos que se originen como consecuencia de la realización de estos servicios extraordinarios estarán a disposición de los integrantes de la C.I.V., quienes harán un uso reservado de dicha información.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22.00 h. y las 7.00 h.

Será la C.I.V. la encargada de regular la valoración económica de las horas extraordinarias.

Artículo 20. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal percibirá dietas de manutención y alojamiento de acuerdo con la normativa vigente.

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales y previa justificación del servicio, sólo para el supuesto en que el servicio se preste fuera del municipio y la Corporación no facilite el alojamiento y/o la manutención correspondiente.

En los procesos selectivos en los que participe en condición de integrante de un tribunal personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, éste percibirá las indemnizaciones estipuladas en la normativa vigente estatal.

El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si este deja de producirse.

La Corporación dispondrá de los mecanismos de control necesarios para la correcta aplicación del presente artículo.

Artículo 21. REVISIÓN SALARIAL

En el mes de enero de cada año se aplicará la subida salarial establecida en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de posteriores mejoras salariales producto de la negociación.

TITULO IV: JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 22. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca con carácter general para las Administraciones Públicas, adaptando éste a las necesidades de los diferentes servicios municipales mediante las oportunas resoluciones.

La duración de la jornada general será de 37,5 horas (Treinta y siete hora y media) semanales, con independencia del establecimiento de jornadas intensivas de verano, navidad y demás jornadas y horarios especiales, dentro del cómputo anual de jornada establecido en la Resolución de 28 diciembre de 2012, de 1.642 horas anuales.

En el marco de las necesidades del servicio, la distribución de la jornada se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- El horario general en que se realizará la jornada será de 7,00 a 16:00 horas, de lunes a viernes.
- El horario fijo de presencia será de 9'00 a 14'00 horas.
- El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria podrá realizarse entre las 7,00 y las 9,00 horas y las 14,00 y las 16,00 horas.
- La diferencia entre el tiempo efectivamente trabajado y la jornada normal semanal se podrá compensar con cómputo mensual dentro de los márgenes del horario flexible.
- Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo, Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general podrá

efectuarse entre las nueve y las doce treinta horas.

- Existirá un periodo de flexibilidad computable como jornada ordinaria de hasta quince minutos para entrar y hasta quince minutos salir del trabajo, excepto en los supuestos de jornada reducida.
- La jornada intensiva de verano se mantendrá desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de cada año y será aplicable además en semana santa y jornadas coincidentes con el periodo no lectivo de Navidad
- En todo caso, el horario deberá acomodarse a las necesidades del servicio y a las funciones del centro.

Con carácter general la jornada ordinaria será continuada.

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

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas e instalaciones municipales. A estos efectos los sábados tendrán la consideración de no laborables, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 23. VACACIONES

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados, a distribuir en función de las necesidades del servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: Un día laborable más
- 20 años de servicio: Dos días laborables más.
- 25 años de servicio: Tres días laborables más.
- 30 o más años de servicio: Cuatro días laborables más.

Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

El periodo vacacional se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Al menos la mitad de los días de vacaciones deberán ser disfrutados preferentemente entre los días quince de junio y quince de septiembre, salvo que el calendario laboral en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito determine otros periodos.

El resto de días de vacaciones se podrán disfrutar sin periodo mínimo alguno, siempre y cuando el servicio lo permita, sometiéndose a la Concejalía competente para su Visto Bueno.

Artículo 24. FIESTAS

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles y, por tanto, festivos no recuperables por la Consejería competente de la Junta de Andalucía. Así como los días declarados fiestas locales por el Ayuntamiento de El Valle, compensándose con dos días de descanso, asimilados a asuntos propios, a aquel personal que por turno tenga que trabajar.(o según la tabla de compensación horaria aprobada).

Artículo 25. PERMISOS Y LICENCIAS

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo tendrá los siguientes permisos retribuidos, previa autorización y posterior justificación:

a) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ,así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella, 5 días hábiles.

b) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de familiar de primer grado 3 días hábiles y en el caso de familiar de segundo grado 2 días hábiles. A este permiso se le adicionarán dos días más en el caso de que el suceso requiera desplazamiento.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea

necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, por el tiempo indispensable. Estas horas serán retribuidas en máximo equivalente a 4 días al año.

d) Matrimonio, registro parejas de hecho. Tendrá derecho a 15 días naturales. El hecho causante debe estar incluido en el permiso, al inicio, en medio o al final.

e) Técnicas de fecundación y examen prenatal. Tiempo indispensable.

f) Nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Tanto la madre como el padre tendrán derecho a un total de 20 semanas. Las seis semanas posteriores al hecho causante se consideran de descanso obligatorio, siendo indisponibles para la persona titular del permiso, no pudiendo ser objeto de fraccionamiento, ni de renuncia, ni de disfrute a tiempo parcial. Este permiso se podrá ampliar en el supuesto de parto múltiple a partir del segundo y ampliable igualmente en el caso de discapacidad del hijo/a.

g) Lactancia hijo/a menor de 16 meses. Una hora de ausencia al inicio o final de la jornada. Este permiso podrá disfrutarse tanto por la madre como por el padre y podrá ser acumulado en el tiempo proporcional hasta que el bebé cumpla los 16 meses.

h) Parto prematuro o con hospitalización del bebé (Además de las 16 semanas por parto) Si el bebé está hospitalizado, el tiempo de hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

i) El personal empleado/a público/a que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba la atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Asimismo, quienes tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

j) Permiso Adopción internacional. Hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas El permiso de adopción, guarda o acogimiento se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

k) Por traslado de domicilio. Un día si es en la misma localidad y dos si es en distinta localidad.

l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral; debiendo presentar, a posteriori, la justificación que refleje la hora de entrada y salida.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determine la normativa vigente.

n) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración y un día previo para su preparación

o) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario 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.

p) Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora 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.

q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, El personal empleado/a público/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 todo caso, el plazo máximo de un mes.

r) Permiso por asuntos particulares.

A lo largo de cada año el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio, hasta 6 días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, tendrán derecho a disfrutar, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio, dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, con el siguiente resultado:

6 trienios: Dos días.
8 trienios: Tres días.
9 trienios: Cuatro días.
10 trienios: Cinco días
Y así sucesivamente.

Sin perjuicio de los anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, podrán acumularse a los días de vacaciones.

s) Licencia por asuntos propios

El personal empleado público tendrá derecho a disfrutar de esta licencia sin el percibo de sus retribuciones por un periodo mínimo de 3 días naturales consecutivos. La duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años.

t) Permiso parental

El permiso parental tendrá una duración de hasta 8 semanas y podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial (cuando las necesidades del servicio lo permitan), hasta que el menor cumpla 8 años. Se comunicará con una antelación de 15 días y se disfrutará por semanas completas. Según los dispuesto en el RdD Ley 5/2023 de 28 de junio; será un permiso no retribuido.

u) Inasistencia al trabajo por indisposición

Los días de inasistencia al trabajo por indisposición por parte del personal laboral, que superen el límite de 4 días de ausencia motivada y justificada por enfermedad o accidente, durante el año natural, de los que solo tres podrán ser en días consecutivos, y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán una deducción del 50% de las retribuciones.

TITULO V: MEJORAS SOCIALES

Artículo 26. PERCEPCIONES POR BAJA, ACCIDENTE O ENFERMEDAD

En caso de baja por accidente o enfermedad común o profesional, se complementarán las retribuciones que abona la Seguridad Social en la prestación por Incapacidad Temporal hasta alcanzar los niveles que a continuación se especifican:

- A partir del día siguiente al hecho causante, un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que venía percibiendo el trabajador el mes anterior a la baja, con una duración máxima hasta que finalice la situación de Incapacidad Temporal o se extinga la relación laboral.

El/la trabajador/a que prolongue de forma voluntaria o injustificada el estado de Incapacidad Temporal, con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 27. Menstruación incapacitante secundarias o dismenorrea secundaria e Interrupción del embarazo.

- Menstruación incapacitante: Será necesaria la constatación de la situación por el médico de cabecera y dará lugar a una situación de Incapacidad Temporal por el tiempo que dure la situación.

- Interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.

En ambos casos el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

Artículo 28.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

La Corporación mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil, para proteger la responsabilidad civil de todo el personal, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daños o perjuicios a terceros, siempre y cuando no medie dolo, culpa o negligencia por parte del personal.

La asistencia letrada y los gastos de procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo del Ayuntamiento de El Valle. En el supuesto de que se establezca franquicia ésta será asumida por la Corporación.

Se proveerá de un seguro específico que ofrezca la suficiente cobertura a los/las conductores/as de vehículos del Ayuntamiento para el caso de accidente.

Artículo 29.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Por la Corporación se constituirá un fondo de 6.000 €, ampliable según los presupuestos anuales, a efecto de anticipos reintegrables para el personal funcionario y laboral fijo o indefinido, que por causa sobrevenida y justificada tenga necesidad de liquidez.

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

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

Artículo 30.- FORMACIÓN

La C.I.V. se encargará de elaborar el Plan de Formación Anual, las normas de funcionamiento del mismo y los criterios que regirán para autorizar la asistencia a los cursos de formación que no se encuentren incluidos en dicho Plan, entre los que tendrán que contemplar que las acciones formativas tengan o puedan tener relación con funciones a desempeñar por los/las empleados/a públicos/as que los soliciten. Asimismo, entenderá sobre el programa o contenido de los cursos, selección del profesorado y evaluación de su ejecución.

Con carácter excepcional se podrá solicitar a la Comisión autorización para asistir a cursos relacionados con los títulos académicos o estudios que se estén realizando, aunque no tengan relación con las funciones del puesto que desempeñe, pero que les permita promocionara otro nivel profesional, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan.

La partida municipal denominada “Gastos de Formación”, se incrementará anualmente al menos al igual que las retribuciones de los/as funcionario/as, de conformidad con las normas y criterios establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Todo ello con independencia de las posibles subvenciones que para este fin pudieran recibirse de otras Administraciones Públicas.

La asistencia a cursos se realizará en horas de trabajo, siempre y cuando no signifique un deterioro grave del servicio.

Artículo 31.- PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

Anualmente el Ayuntamiento de El Valle convocarán Programa de Acción Social destinado al personal municipal que irá en función de la disponibilidad presupuestaria. Para la gestión de este Programa se creará una Comisión de Fondos de Acción Social, que estará constituida por los delegados de personal y los Representantes sindicales de personal laboral y funcionarios, la Alcaldía y el concejal de personal; que tendrá entre sus funciones: la reglamentación por la que se regirá la concesión de las ayudas, la negociación de fondos asignados a cada ayuda y el reparto de dichas ayudas.

La cantidad que se establezca se incrementará anualmente, al menos, en el mismo porcentaje que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as.

Se engloban en este Programa de Acción Social el conjunto de medidas, actividades, o actuaciones reguladas en este Acuerdo, encaminadas a promover el bienestar social del personal al servicio del Ayuntamiento de El Valle y de sus familiares, siempre que queden acreditadas las condiciones que se establezcan en cada caso. Las actuaciones contempladas en este artículo no tienen carácter retributivo pues no constituyen compensación económica alguna, sino que coadyuvan al auxilio del personal del Ayuntamiento de El Valle ante situaciones de necesidad, por lo que tenderán beneficiar al mayor número de Empleados Públicos.

El Ayuntamiento de El Valle mantendrá un Fondo Social para ayudas al personal, hijos e hijas, en los estudios de carácter docente, y para prótesis dentales y no dentales, del personal, cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas, siempre que formen parte de la unidad familiar.

El ámbito de aplicación será para todo el personal con una antigüedad superior a un año.

Las ayudas comprendidas en este Programa de Acción Social son:

Ayuda por natalidad o adopción, ayudas odontológicas, ayuda por estudios, ayudas protésicas (gafas, lentillas, audífonos, etc...), ayudas por matrimonio o inscripción en el registro de Parejas de Hecho, ayudas por discapacidad, ayudas a familias numerosas, ayudas por hijos, ayuda a los gastos de sepelio por fallecimiento de funcionario en activo

Para percibir estas ayudas será necesaria la previa solicitud del funcionario/a interesado/a, debiendo aportar además la documentación requerida para cada ayuda, la cual será presentada ante el Departamento de Personal; salvo en aquellos casos en los que se pueda iniciar de oficio por conocimiento previo del Área de Personal de esa situación personal. El trabajador deberá tener al menos un año de antigüedad en el puesto de trabajo.

Artículo 32. GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Al extinguirse la relación laboral por causa de jubilación forzosa por edad, incapacidad o muerte, la persona interesada o su causahabiente, percibirá, previa solicitud, una gratificación de dos mensualidades, más la mensualidad en curso, salvo que concurra la circunstancia estipulada en el artículo 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Será requisito imprescindible para causar derecho a esta gratificación, el haber prestado un mínimo de quince años de servicios efectivos al Ayuntamiento de El Valle.

Artículo 33.- OTROS BENEFICIOS

El Ayuntamiento de El Valle podrá efectuar cuantas actuaciones considere necesarias, tanto con entidades financieras, aseguradoras y establecimientos comerciales, con la finalidad de que los/las empleados/as municipales se beneficien de descuentos y promociones especiales en dichas mercantiles.

TÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 34.- PRINCIPIOS GENERALES

Según lo establecido en la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales, el personal al servicio del Ayuntamiento de El Valle tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La acción preventiva del Ayuntamiento de El Valle vendrá determinada por los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales elaborados a partir de la evaluación periódica de los riesgos para la seguridad y la salud laboral. La ejecución de estos planes será obligatoria dentro de los plazos de adaptación establecidos en los mismos.

Todo el personal del Ayuntamiento de El Valle tendrá el derecho a pasar las revisiones médicas que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas. Estas revisiones médicas se harán anualmente y serán obligatorias para el personal que dictamine la C.I.V.

Artículo 35.- PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES

Dentro de su ámbito de competencias el Ayuntamiento de El Valle exigirá a las empresas concesionarias de servicios municipales, proveedores y contratistas de obras el cumplimiento del mandato legal por el cual deben de contar con un Servicio de Prevención propio o, en su defecto, un Servicio de Prevención ajeno que asesora la empresa en materia de prevención.

Artículo 36.- PERSONAL CON CAPACIDADES FÍSICAS, PSÍQUICAS O SENSORIALES MERMADAS

El Ayuntamiento de El Valle destinará, dentro de las posibilidades y necesidades de distribución de efectivos, al personal mayor de cincuenta y cinco años y al que le conste mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos para los que reuniendo los conocimientos y titulación necesarios sean compatibles con las citadas limitaciones. Todo ello a petición del interesado/a, previo informe del Servicio de Salud Laboral, previo conocimiento del Delegado de prevención y percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen.

Artículo 37.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA NATURAL.

En el ámbito de la salud laboral, la Corporación tiene la obligación genérica de protección de trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales, con especificaciones relativas a la protección de la maternidad. En este sentido, la obligación de protección trata de evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. Para garantizar la protección de la maternidad y la lactancia la legislación laboral insta al Ayuntamiento a realizar una adecuada evaluación de riesgos y la adecuación o cambio de puesto de trabajo.

Artículo 38.- ÚTILES DE TRABAJO Y VESTUARIO

Independientemente de la duración del contrato, el personal recibirá ropa adecuada para el desempeño de sus funciones en el momento de su ingreso.

La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas, formación y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La Corporación proporcionará al personal que por razón de su trabajo necesite ropa específica aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuará al inicio de año una entrega de ropa, la cual irá dotada de dos mudas de invierno y dos de verano, incluyendo su calzado correspondiente. En caso de que se deteriore la ropa de trabajo por su uso realizando las funciones propias del puesto, el/la empleado/a recibirá una muda nueva, aunque no coincida con los dos períodos de entrega reconocidos anteriormente. El/la empleado/a deberá entregar la ropa deteriorada antes de que se le proporcione la nueva.

Para que todo esto se lleve a cabo, el/la delegado/a de prevención velará por el cumplimiento de este artículo y tendrá potestad para formular propuestas referentes a la modificación o sustitución de cualquiera de las prendas y útiles de trabajo.

Artículo 39.- LUGAR DE TRABAJO SALUBRE Y SEGURO

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tiene derecho a un lugar de trabajo digno, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril.

El Ayuntamiento de El Valle se compromete a cumplir escrupulosamente la normativa específica de prevención de riesgos laborales, accesibilidad y protección contra incendios en todos sus centros de trabajo.

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

En todos los centros o dependencias municipales habrá como mínimo un botiquín de urgencia, instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

Artículo 40.- ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL TRABAJO

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni moral en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual o moral todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de las personas responsables de Área los hechos determinantes de la denuncia.

El acoso sexual o moral entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un superior hacia una persona subordinada.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la propio/a empleado/a inicie.

Artículo 41.- RESPETO A LA DIGNIDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL

El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluyéndose la debida protección frente al acoso laboral, de tipo sexual, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Artículo 42.- COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Las funciones del delegado de prevención serán las siguientes:

- 1.- Vigilar el cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de El Valle, así como proponer las medidas correctoras que considere oportunas.
- 2.- Potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de todo el personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 3.- Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud.
- 4.- Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como en relación con el vestuario del personal.
- 5.- Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- 6.- A instancias de ambas partes, realizar visitas a centros de trabajo para detectar deficiencias y proponer soluciones.
- 7.- Proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física del personal.
- 8.- Acceder a toda la documentación existente en Ayuntamiento sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de cualquier Administración.
- 9.- Los Delegados de Prevención serán los encargados de hacer cumplir lo acordado respecto de los útiles de trabajo y vestuario, así como proponer la modificación o cambio de las prendas o herramientas que estimen oportunas.
- 10.- Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

TÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.- DERECHOS COLECTIVOS DEL PERSONAL

Son derechos colectivos del personal del Ayuntamiento de El Valle:

1.- Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de servicios.

2.- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los órganos electos dispondrán de cuantas horas anuales establezca la normativa vigente. Las Secciones Sindicales dispondrán de aquellas horas anuales que determine la legislación aplicable siempre que alcancen un índice de representación del veinte por ciento del colectivo de la plantilla del centro o del servicio de que se trate. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o media hora después del inicio de ésta, a fin de cómputo horario, no descontarán el tiempo indicado a los trabajadores asistentes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas trimestrales.

El preaviso necesario para este tipo de asamblea será de veinticuatro horas.

3.- Tienen legitimación para convocar reunión y para formular la correspondiente solicitud de autorización, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados y Delegadas sindicales:

- a) Los Delegados y Delegadas del personal.
- b) El personal empleado público en número no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

Cuando las reuniones o asambleas tengan lugar dentro de la jornada de trabajo se darán también los siguientes requisitos:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de seis horas anuales.
- c) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de setenta y dos horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de las personas firmantes que acrediten estar legitimadas para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.

Si en el plazo de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Alcaldía, o Concejalía en quien delegue, no formulase objeción a la misma podrá celebrarse sin más requisitos.

En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de las personas convocantes su incumplimiento.

Artículo 44.- GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable las personas

integrantes de la Junta de Personal, como representantes legales del personal laboral municipal, tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros del mismo.
2. Expresar individual o colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social del personal.
3. No ser discriminado/a en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

Artículo 45.- OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El delegado de personal se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar el Acuerdo.
- b) Desarrollar labores de información y asistencia a la acción sindical del personal.
- c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.
- d) Coadyuvar con la Corporación en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Acuerdo.

Artículo 46.DERECHO DE HUELGA

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para la ciudadanía reconoce el derecho de huelga a todo el personal municipal, excepto quien expresamente lo tenga prohibido por Ley.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la C.I.V., a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

En el supuesto de que no se llegue a una solución en dicha Comisión, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje u otros mecanismos de solución de conflictos contemplados por la normativa vigente, la cuestión controvertida.

Artículo 47.- PUBLICIDAD DE LOS ACUERDOS

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

- a) La Oferta de Empleo Público o cualquier otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.
- b) Los procesos de selección del personal y en particular las listas que se generen en los citados procesos de selectivos, facilitando información actualizada.
- c) Los procesos de provisión de puestos de trabajo.
- d) Los Acuerdos, Convenios Colectivos y demás pactos reguladores de las condiciones de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Debido a la alteración sustancial de las circunstancias económicas del Ayuntamiento de El Valle, como medida de contención del gasto y hasta tanto no se recuperen los niveles de ingresos que mantengan sostenible el gasto de la Corporación, al amparo de lo establecido en el artículo 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se suspende la entrada en vigor del artículo 26 del presente convenio colectivo, como medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

Aplicándose mientras dura la suspensión, los siguientes complementos por bajas médicas, por enfermedad común o accidente no laboral, a la cuantía de la prestación por IT establecida por la Seguridad Social:

- Entre el 1º y 3º día: Complemento hasta alcanzar el 50% de las retribuciones.
- Entre el 4º y 15º día: Complemento hasta alcanzar el 75% de las retribuciones.
- Entre el 16º y 20º día: Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.
- Desde el 21º en adelante sin complemento.

Esta suspensión se revisará en la Mesa General de Negociación dentro del último trimestre natural del año 2026.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de El Valle y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2.028, entendiéndose prorrogado anualmente si no media denuncia del mismo por alguna de las partes, con un mes de antelación a su vencimiento.