

TARIFA			
CONCEPTO	2008	B) TARIFA2	
A) TARIFA1		B.1 Bajada de bandera	1,47
A.1 Bajada de bandera	1,19	b.2 Por kilómetro recorrido	0,8
A.2 Por kilómetro recorrido	0,62	b.3 Hora de espera	20,24
A.3. Por hora de espera	16,21	CARRERAMINIMA	3,86
CARRERAMINIMA	3,1		
C) SUPLEMENTOS			
C.1 Por cada maleta o bulto de más de 60 cms.	0,52		

La tarifa 2, será de aplicación en los supuestos siguientes:

Servicios nocturnos en días laborables, desde las 22:00 horas a las 06:00 horas.

Sábados, Domingos y festivos, desde las 00:00 horas a las 24:00 horas.

Días de Fiesta desde las 00:00 horas del primer día las 24:00 horas del último día.

Navidad y Año nuevo desde las 00:00 horas del día 24 de diciembre a las 24:00 horas del día 6 de enero.

Huércal de Almería (Almería), a 24 de marzo de 2008.- EL PRESIDENTE, Cristóbal Urrutia Cruz.

Administración Autonómica

5151/08

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo – Servicio de Admón. Laboral

Delegación Provincial de Almería

Fecha: 29 de mayo de 2008

N/Ref.: Servicio de Admón. Laboral

S/Ref.:

Asunto: Notificación Pacto de Funcionarios

Para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado, y una vez ordenado su depósito en la oficina pública establecida al efecto (C.M.A.C de Almería), se remite un ejemplar del texto del Pacto de Funcionarios 2008-2011 del Ayuntamiento de Almería, para que se disponga su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.- Se adjunta orden de inserción de publicación en el BOP de Almería.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno

ACUERDO DE FUNCIONARIOS 2008 - 2011

AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA

Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior

Índice	Página
CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES	4
Artículo 1.- Objeto	4
Artículo 2.- Ámbito funcional y personal	4
Artículo 3.- Ámbito temporal	5
Artículo 4.- Comisión de seguimiento e interpretación	5
Artículo 5.- Mesa general de negociación	5
Artículo 6.- Naturaleza de lo pactado	7
 CAPÍTULO II: CONDICIONES DE DEDICACIÓN	 8
Artículo 7.- Jornada laboral	8
Artículo 8.- Horario de trabajo	8
Artículo 9.- Calendario laboral	8
Artículo 10.- Pausa diaria	9
Artículo 11.- Control horario	9
Artículo 12.- Jornada especial	9
Artículo 13.- Servicios especiales	9
Artículo 14.- Vacaciones	10
Artículo 15.- Asuntos Particulares	11
Artículo 16.- Interrupción vacaciones, asuntos particulares y compensaciones	12

Índice	Página
Artículo 17.- Permisos y licencias retribuidas	12
Artículo 18.- Licencias no retribuidas	12
Artículo 19.- Jornada reducida	13
Artículo 20.- Justificación por enfermedad y accidentes de trabajo	14
CAPÍTULO III: CONDICIONES SOCIALES	15
Artículo 21.- Fondo de acción social	15
Artículo 22.- Plan de pensiones	15
Artículo 23.- Jubilación	15
Artículo 24.- Seguros de vida, accidentes y responsabilidad civil y asistencia médica	17
Artículo 25.- Ayuda por defunción	17
Artículo 26.- Pagas reintegrables	17
Artículo 27.- Renovación del carnet de conducir	18
Artículo 28.- Garantías	18
Artículo 29.- Empleados que colaboren en ayuda al desarrollo y actuaciones en catástrofes de otros países	19
CAPÍTULO IV: CONDICIONES PROFESIONALES	20
Artículo 30.- Organización y racionalización	20
Artículo 31.- Proceso de consolidación de destinos provisionales	21
Artículo 32.- Proceso de funcionarización	21
Artículo 33.- Relación de puestos de trabajo	21
Artículo 34.- Provisión de puestos de trabajo	22
Artículo 35.- Oferta de empleo público	23
Artículo 36.- Promoción interna	24
Artículo 37.- Formación profesional	24
Artículo 38.- Plan de estabilidad laboral y consolidación de empleo	25
Artículo 39.- Modos de gestión	25
CAPÍTULO V: CONDICIONES DE SALUD LABORAL	26
Artículo 40.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales	26
Artículo 41.- Comité de seguridad y salud y Delegados de prevención	26
Artículo 42.- Medicina laboral y seguridad	27
CAPÍTULO VI: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES	28
Artículo 43.- La Junta de Personal	28
Artículo 44.- Derechos sindicales	28
Artículo 45.- Garantías personales	29
Artículo 46.- Derecho de huelga	30
Artículo 47.- Derecho de reunión	30
Artículo 48.- Secciones sindicales: liberados institucionales	30
Artículo 49.- Derecho de las secciones sindicales más representativas	30
Artículo 50.- Normas supletorias	31
CAPÍTULO VII: CONDICIONES RETRIBUTIVAS	32
Artículo 51.- Preferencia de pago y publicidad	32
Artículo 52.- Conceptos retributivos	32
Artículo 53.- Sueldo	32
Artículo 54.- Trienios	32
Artículo 55.- Pagas extraordinarias	33
Artículo 56.- Complemento de destino	33
Artículo 57.- Complemento específico	33
Artículo 58.- Complemento de productividad	34
Artículo 59.- Complemento de productividad variable	35
Artículo 60.- Pagas de acuerdo	36
Artículo 61.- Trabajos en domingos y festivos	36
Artículo 62.- Trabajos nocturnos	37
Artículo 63.- Tareas de conducción no profesional	37
Artículo 64.- Complemento de incapacidad temporal	38
Artículo 65.- Indemnizaciones por razón de servicio: dietas y gastos de desplazamiento	38
Artículo 66.- Cláusula de revisión salarial	38

Índice	Página
CLÁUSULAS ADICIONALES	39
Cláusula adicional primera: Excedencias	39
Cláusula adicional segunda: Régimen disciplinario	39
Cláusula adicional tercera: Retribuciones de los puestos ambivalentes	39
Cláusula adicional cuarta: Elabor. protocolo de actuación contra la violencia doméstica y el acoso sexual.	39
Cláusula adicional quinta: Normas sobre jornada y horario del personal de espacios escénicos	40
Cláusula adicional sexta: Reglamento del servicio de extinción de incendios y salvamento	41
Cláusula adicional séptima: Puestos de trabajo de segunda actividad	41
Cláusula adicional octava: Acuerdos complementarios del proceso de análisis, diagnóstico y descripción de puestos de trabajo	41
Cláusula adicional novena: Factor corrector de la jornada ordinaria anual	41
Cláusula adicional décima: Incompatibilidad de acuerdos fuera de la Mesa de Negociación	41
Cláusula adicional undécima: Promoción consorcio de bomberos	42
Cláusula adicional duodécima: Guardería de empresa	42
Cláusula adicional décimo tercera: Estudio previo premio antigüedad	42
Cláusula adicional décimo cuarta: Divulgación del acuerdo	42
 ANEXOS	
Anexo I: Permisos retribuidos	43
Anexo II: Vestuario y equipamiento	45
Anexo III: Tablas salariales para el año 2.008	49
Condiciones generales	4

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO

1. El presente Acuerdo 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 Acuerdo, 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 funcionarios, 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 Acuerdo será de aplicación al personal que, con relación jurídica funcional, preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Almería.
2. Será también de aplicación al personal funcionario de los patronatos y otros organismos autónomos municipales, con sujeción a lo previsto en sus respectivos estatutos y en las normas que les sean aplicables.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

1. Este Acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2.008 al 31 de diciembre de 2.011, 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 Acuerdo 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 Acuerdo se producirá en los términos establecidos en el propio Acuerdo; 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 Acuerdo 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 Acuerdo, se constituye una Comisión de Seguimiento e Interpretación, integrada por la Corporación y por la parte sindical firmante del Acuerdo, que, por razones de eficacia e igualdad, actuará conjuntamente para el seguimiento e interpretación del Acuerdo de Funcionarios, 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 la Junta de Personal, de modo proporcional a la composición de los sindicatos firmantes del Acuerdo, representados en la Junta de Personal, 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 Acuerdo.

3. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a) Garantizar la respuesta a los empleados que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Acuerdo.

b) Interpretar el Acuerdo.

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 Acuerdo.

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 Acuerdo.

6. Cualquier duda en la interpretación de este Acuerdo será resuelta aplicando la norma más favorable para el funcionario.

ARTÍCULO 5.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

1. En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo 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 la Junta de Personal y por las personas que la Corporación designe para que actúe en su representación. 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 funcionarios.

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 funcionarios, 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 públicos.

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

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 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 Acuerdo, 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 Acuerdo 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 funcionarios afectados.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE DEDICACIÓN

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral de los funcionarios se computará, anualmente, en días efectivos de trabajo y conforme al horario que se establezca para cada servicio, estableciéndose una jornada ordinaria anual de 217 días de trabajo efectivo, como regla general, y en horas efectivas de trabajo, estableciéndose una jornada de 1624 horas, para Policía Local y Bomberos.

2. La jornada genérica de trabajo será de 36 horas y 15 minutos semanales y continuadas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la aplicación de la jornada especial prevista en el artículo 12 en los periodos que se establecen.

3. 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 fraccionándolos en horas completas, siempre que se garantice 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.

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 funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios.

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.- PAUSADIARIA

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.

ARTÍCULO 11.- CONTROL HORARIO

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos adecuados, admitiéndose un margen de 10 minutos diarios, computados semanalmente, para el cumplimiento del horario de entrada o de salida.

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

ARTÍCULO 12.- JORNADA ESPECIAL

1. Desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, y siempre que el servicio lo permita, la jornada será de 6 horas diarias, de forma continuada, y de lunes a viernes. Durante la semana de Semana Santa, Feria y Navidad, la jornada será de 4 horas y 45 minutos diaria, excepto en aquellos servicios que, en su régimen interno, se acuerde otro periodo.

2. En aquellos servicios en los que no sea posible establecer dicha reducción y su régimen organizativo lo permita, se compensará al personal adscrito al mismo,

con el disfrute de 12 días de libre disponibilidad, con carácter anual, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. En todo caso, en la aplicación de esta norma, se habrá de respetar la jornada laboral que establece el artículo 7 de este Acuerdo. No obstante, aquellos funcionarios que, por necesidades del servicio, entren a trabajar el día 24 ó 31 de diciembre tendrán derecho a un día adicional de descanso, que se minorará de la jornada ordinaria anual prevista en dicho artículo, debiendo procurarse que un mismo funcionario no preste servicio ambos días.

ARTÍCULO 13.- SERVICIOS ESPECIALES

1. Se consideran servicios especiales los realizados como ampliación 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 70 horas anuales.

2. Los servicios especiales se compensarán preferentemente en descanso, computando el tiempo realizado en el cálculo de la jornada anual efectiva. La retribución económica sólo podrá ser abonada, previo informe por escrito del Jefe del Servicio y la Junta de Personal, justificando la imposibilidad de su compensación por reducción de jornada.

El valor hora de lo servicios especiales será el correspondiente a las cantidades que figuran en el Anexo III, esto es, 14,00 Euros, en días laborables y 19,00 Euros, en días festivos y nocturnos.

Estas cantidades serán revisables a partir del 2009 con el incremento del IPC correspondiente. La realización de servicios especiales 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 los empleados afectados y las causas fundadas de la petición. Sólo podrán realizarse las horas extraordinarias que sean autorizadas por el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión de personal, a través del procedimiento que se establezca.

3. 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 145 Euros, por servicio de 8 horas, o la parte proporcional que corresponda en función de las horas realizadas al valor hora de 18,12 Euros; o 176 Euros por servicio de 8 horas o la parte proporcional que corresponda en función de las horas realizadas al valor hora de 22,00 Euros cuando dicho servicio se preste con uniforme de gala o como macero, en actos oficiales, o en Feria por Policía Local, Bomberos o Protección Civil. Estas cantidades serán revisables a partir del 2009 con el incremento del IPC correspondiente.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES

1. Las vacaciones anuales, de un mes o 30 días naturales (siempre que no contengan más de 23 días hábiles, en caso contrario se compensará el exceso con otro

tipo de permiso) o 22 días hábiles, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, 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 funcionarios que están trabajando ese mes. Se exceptúan los funcionarios 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.

2. 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.

3. Por razón de antigüedad los empleados tienen derecho a disfrutar adicionalmente de los siguientes días hábiles, a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio que se señalan, incluyendo los prestados en otras Administraciones Públicas:

- a) Por 15 años de servicio, 1 día hábil adicional.
- b) Por 20 años de servicio, 2 días hábiles adicionales.
- c) Por 25 años de servicio, 3 días hábiles adicionales.
- d) Por 30 años de servicio, 4 días hábiles adicionales.

4. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los funcionarios, 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

5. Las vacaciones se podrán partir en dos turnos de 15 días a elección del funcionario, 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

6. 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.

7. En la primera quincena de diciembre de cada año, el Área Administrativa a la que se encomiende la gestión

de personal confeccionará el Plan de Vacaciones para todos los funcionarios. 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 enero, para su aprobación por el órgano competente, si procede, a fin de que el plan sea conocido antes del día 10 de dicho mes.

8. 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 a un funcionario que las esté disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

9. 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 funcionarios 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 encomienda la gestión de personal.

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 asegurado de tres días 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 Acuerdo, sin perjuicio de las adaptaciones particulares conforme a lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

5. Además de los anteriores, los funcionarios tendrán derecho a dos días de asuntos particulares adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose 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.

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

En caso de baja médica y previa presentación de su justificante, se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, asuntos particulares, días de compensación y de libre disponibilidad, 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 funcionario. Si tal acuerdo no se produjese, resolverá el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, previa consulta con la Mesa General de Negociación. Asimismo en los casos de Maternidad, Paternidad, Acogimiento, Violencia de género.

ARTÍCULO 17.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los funcionarios tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo I de este Acuerdo.

Asimismo, por criterios de racionalización de plantillas, el personal municipal de carrera o fijo incluido en el colectivo no sujeto a tasa de reposición de efectivos que el momento de la jubilación por edad a los 65 años, puedan tener 30 años o más cotizados a la Seguridad Social, podrá ser objeto, a partir de cumplir los 62 años, de una licencia retribuida especial hasta los 65 años, en que se jubilará sin posibilidad de prorrogar la permanencia laboral. En el periodo de licencia el personal afectado percibirá la totalidad de sus Retribuciones Básicas y Complemento de Destino y una minoración del Complemento Específico del 50%. En lo que se refiere a la liquidación a la Seguridad Social, la Corporación cotizará hasta que el empleado cumpla los 65 años, por el 100% de las retribuciones que perciba por su categoría profesional en el momento de acceso a esta licencia. La promoción de estos expedientes se realizará únicamente a propuesta del Concejal Delegado de Hacienda, Personal y Régimen Interior, quién resolverá el mismo, una vez oído mediante informe al Concejal Delegado y al Jefe del Área correspondiente en el que se justifique su pertenencia al colectivo no sujeto a reposición de efectivos.

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1. Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo y con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a solicitar licencia sin percibo de haberes, por las siguientes causas:

a) Por asuntos propios. Dicha licencia tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de un año.

Una vez producida la reincorporación, tras haber disfrutado de una licencia anterior, no podrá solicitarse otra nueva en el año natural, salvo que sea motivada por la enfermedad grave de un familiar.

a) Por estudios. Dicha licencia tendrá una duración máxima de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

b) Por desarraigo familiar, motivado por el traslado del cónyuge del funcionario a otra provincia debido a causas laborales. Dicha licencia tendrá una duración máxima de tres años.

2. Las solicitudes de licencia previstas en este artículo deberán presentarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio.

En todos los casos, para su autorización, se requiere informe debidamente motivado del jefe o responsable del servicio en que se halle destinado el funcionario, con el visto bueno del Concejal Delegado del Área, resolviendo el Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior.

3. Los funcionarios que disfruten de estos permisos tienen 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, únicamente, por los tres primeros meses por cuota patronal de contingencias comunes, conforme a la Orden de 27 de Octubre de 1992.

4. Los funcionarios que, a la entrada en vigor de este Acuerdo, se hallen disfrutando de licencia sin percibo de haberes, podrán continuar en dicha situación, si así lo solicitan conforme a lo previsto en este artículo, computándoseles el tiempo disfrutado como parte del periodo de licencia.

5. Los funcionarios interinos, con una antigüedad mínima de 1 año, podrán 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 a los funcionarios de carrera previo estudio de cada caso.

Una vez producida la reincorporación, tras haber disfrutado de una licencia anterior, no podrá solicitarse otra nueva en el año natural, salvo que sea motivada por la enfermedad grave de un familiar.

ARTÍCULO 19.- JORNADA REDUCIDA

1. 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.

Tendrá el mismo derecho el funcionario 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 el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, a solicitud del funcionario, 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 funcionario 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 que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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

6. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios de salud.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 la Administración Pública competente en cada caso.

ARTÍCULO 20.- JUSTIFICACIÓN POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

1. Los funcionarios 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 del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior, 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.

2. Las comunicaciones serán, en todo caso, controladas por el médico de empresa municipal del Ayuntamiento de Almería.

CAPÍTULO III CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 21.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

1. La cuantía del mismo es equivalente al 3 por 100 de las retribuciones totales de los funcionarios incluidos en este Acuerdo.

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.

En el mismo, además de las ayudas que se estime oportuno incluir, deberán contemplarse, en todo caso, las siguientes:

- a) Natalidad o adopción.
- b) Prestación por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.
- c) Estudios.
- d) Guarderías de hijos.
- e) Fallecimiento del empleado.

f) Adquisición de primera vivienda, que tenga el carácter de residencia habitual.

Con independencia de ello, el Ayuntamiento de Almería gestionará ente las entidades bancarias la posible implantación de sistemas de crédito que permitan a los empleados municipales el acceso a la vivienda.

g) Se gestionará con el Patronato de Escuelas Infantiles la reserva de plazas para los hijos de los empleados municipales.

ARTÍCULO 22.- PLAN DE PENSIONES

1. El Plan de Pensiones cubrirá al personal funcionario, que voluntariamente se adhiera a él y que efectúe una aportación mínima de 7'00 Euros al mes.

2. Dicho Plan se nutrirá de las aportaciones, mínimas y adicionales, efectuadas por los empleados citados, así como de la aportación de 25'00 Euros mensuales efectuada por la Corporación, con cargo, entre otros conceptos, a las cantidades consignadas para el Fondo de Acción Social y el complemento de productividad variable y que no hubieran sido gastadas, durante el ejercicio presupuestario.

3. Las cantidades citadas podrán ser revisadas por el órgano encargado de la gestión y seguimiento del Plan, constituido conforme a los trámites legales establecidos.

4. 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. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

a) Voluntaria, a partir de los 60 años, a solicitud del funcionario.

b) Forzosa, al cumplir la edad de 65 años.

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.

d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario 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.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla 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 los funcionarios de Policía Local y Bomberos y cuantos otros tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable y en los términos que se establezcan conforme a la Disposición adicional séptima.

Aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos de la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre de Medidas en materia de Seguridad Social.

5. Los funcionarios que hubiesen cotizado a cualquier mutualidad de la Seguridad Social, con anterioridad al 1 de Enero de 1967, podrán causar derecho a pensión de jubilación, a partir de los 60 años de edad de acuerdo con lo previsto en el Régimen General para tal supuesto.

6. Los que accedan a la jubilación voluntaria percibirán un premio en metálico consistente en un porcentaje del costo total que habría de soportar el Ayuntamiento de Almería desde la fecha en que el funcionario accede a la jubilación voluntaria hasta aquélla en que cumpliera la edad de jubilación forzosa, incrementado cada año con el porcentaje del IPC correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:

- 50% con una antelación de un año.
- 45% con una antelación de dos años.
- 40% con una antelación de tres años.
- 35% con una antelación de cuatro años.
- 30% con una antelación de cinco años.

Dicho premio no podrá rebasar, en ningún caso, la cantidad de 56.482,79 Euros

El importe resultante del premio se dividirá proporcionalmente en tantas mensualidades como aquéllas que le resten al funcionario desde la fecha en que accede a la jubilación voluntaria hasta que cumpliera la edad de jubilación forzosa, haciéndose efectivo en mensualidades consecutivas hasta el cumplimiento de dicha edad de jubilación forzosa.

En caso de fallecimiento del funcionario, acaecido con anterioridad a la fecha en que ha de cumplir la edad de jubilación forzosa, el importe restante del premio corresponderá a sus herederos, conforme a las normas que rigen la sucesión mortis causa.

7. Se establece una ayuda de 1.200 Euros, que será percibida por una sola vez, cuando el funcionario se jubile forzosamente a la edad de 65 años, o acceda a la situación de incapacidad absoluta o gran invalidez.

8. El funcionario que se jubile forzosamente por edad y como máximo a los 65 años 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.

9. El funcionario que prolongue su situación de servicio activo será destinado a un puesto base, pasando a percibir las retribuciones que le correspondan por el desempeño de este último.

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 Acuerdo, o garantizará con sus recursos económicos propios los siguientes riesgos y capitales:

- a) Fallecimiento 4.352,51 Euros
- b) Fallecimiento por accidente laboral 87.042,14 Euros
- c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral 33.466,64 Euros
- d) Invalidez parcial por accidente laboral según baremo.

2. Estos capitales se revalorizarán anualmente en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (Inc.).

3. La cobertura de responsabilidad civil será ilimitada, en los términos y condiciones dispuestos en dicha póliza.

4. El Ayuntamiento de Almería, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del presente Acuerdo, promoverá la contratación de un seguro de asistencia médica y quirúrgica, así como de hospitalización, para el personal a su servicio, con cargo al Fondo de Acción Social.

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 funcionario, 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, mientras esto no sea 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 Euros para anticipos de los funcionarios, 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 funcionario que solicite el anticipo, se tomará como referencia el importe líquido de las retribuciones básicas y complementarias que vengán percibiendo, con una cuantía límite de 3.500 Euros por funcionario.

3. Aquellos funcionarios que no lleguen a la cantidad de 3.500 Euros 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.
- e) Enfermedad grave debidamente acreditada.
- f) Desastres o catástrofes que condicionen la rehabilitación de la 1ª vivienda.

g) Y todo aquello que justifique el carácter de urgencia de esta ayuda social y económica.

4. Aquellos empleados 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 del abono del premio por jubilación voluntaria que le pudiera corresponder.

ARTÍCULO 27.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR

Los gastos de renovación del carnet de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los funcionarios y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, serán por cuenta del Ayuntamiento de Almería.

ARTÍCULO 28.- GARANTÍAS

1. El Ayuntamiento de Almería garantiza la asistencia jurídica a los funcionarios que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. 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 funcionario interesado.

2. El tiempo que el funcionario 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 funcionarios municipales que, fuera de su jornada laboral y hallándose libres de servicio, fueran requeridos para prestar declaración o comparecer en actuaciones judiciales, serán compensados en cuatro horas de descanso por actuación y día.

4. Los daños en materiales producidos por cualquier funcionario municipal en el desarrollo de sus servicios, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo del Ayuntamiento.

5. El funcionario 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.

Además, percibirá una indemnización mensual de 145,15 Euros durante el tiempo de su retirada del carnet, con el límite de 1 año a propuesta del órgano competente del Ayuntamiento de Almería y previo informe de la Junta de Personal que será vinculante.

6. Todo funcionario 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 0,24.- Euros por cada kilómetro recorrido en concepto de desgaste y será por cuenta del Ayuntamiento el gasto de combustible.

ARTÍCULO 29.- EMPLEADOS QUE COLABOREN EN AYUDA AL DESARROLLO Y ACTUACIONES EN CATÁSTROFES DE OTROS PAÍSES

Durante el tiempo que el personal funcionario 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 cuerpos de Policía Local y Bomberos, y demás colectivos de funcionarios 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. 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 por acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de doce meses.

6. El personal funcionario 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 funcionarios 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.

7. 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 que dotar de porcentaje mínimo de sus recursos que deberá gestionarse por los mismos, el Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior 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 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 iniciar y concluir 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 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 y concluirá en mayo de 2011.

3. No obstante, aquellos empleados que, a la firma del Acuerdo, tengan la condición de funcionarios de carrera o personal laboral fijo y que lleven ocupando el mismo puesto de trabajo, durante al menos nueve años, adquirirán con carácter definitivo, la consolidación del citado puesto, previo informe favorable del Jefe de Servicio, con la conformidad del Concejal Delegado de la respectiva Área.

ARTÍCULO 32.- PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN

Se acometerá, una vez que se firme y se apruebe el Acuerdo, debiendo estar finalizado en Noviembre de 2010. El proceso consistirá en la superación de un curso monográfico, con una duración a determinar, impartido por profesorado especializado, preferentemente interno, que concluya con la realización de una prueba basada en los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, que versará sobre los contenidos y actividades del puesto de trabajo y estaría dirigido a empleados de los antiguos

grupos C, D y E. Debiendo el Grupo C presentar, además, un trabajo/memoria a la conclusión del mismo. Los antiguos grupos A y B deberán realizar un número a determinar de horas de duración de cursos específicos relacionados con la plaza 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 deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y se aprobarán anualmente, junto con el Presupuesto.

2. 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 Acuerdo.

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, siempre que el puesto se encuentre dentro de la misma Área.

Cuando el traslado implique cambio de Área se realizará mediante propuesta razonada del Concejal Delegado de Personal. El funcionario 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 funcionario afectado, se remitirá la propuesta razonada y la respuesta del funcionario a la Junta de Personal, 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.

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 comprendidas 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, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de alguien. No obstante lo anterior, se designará un vocal a propuesta de la Junta de Personal quién actuará a título individual.

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 funcionarios discapacitados, hasta que éstos supongan un porcentaje no inferior al cinco por ciento de la plantilla.

8. El Ayuntamiento de Almería impulsará la integración laboral de los discapacitados 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 funcionarios 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. A Junio de 2009 deberá haber concluido los procesos de promoción interna contenidos en las Ofertas de Empleo Público ya aprobadas y publicadas.

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 Acuerdo 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 funcionarios 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 ochenta 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 funcionarios 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 Acuerdo, 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 interno, pero cuyo contenido esté directamente relacionado con su puesto de trabajo, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio.

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 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 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

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo 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 Acuerdo.

2. De igual forma, se procurará la adopción de medidas singulares para la consolidación en el empleo de los funcionarios interinos que a la fecha de la entrada en vigor del presente Acuerdo hayan cumplido la edad de cincuenta y cinco años y resulten afectados por la modificación del artículo 135 apartado b) del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Asimismo, la Corporación y la parte social, con el fin de paliar las situaciones de inestabilidad laboral, se comprometen, antes de Mayo de 2011, a la convocatoria de las plazas ocupadas por personal interino, valorando hasta el máximo legalmente permitido los méritos, por experiencia laboral, anticipando las pruebas prácticas a las teóricas y complementando la preparación con acciones formativas previas.

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 so-

ciales, 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 preventivista, 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 Acuerdo, se pondrá en marcha el Plan de Prevención de este Ayuntamiento, cuya operatividad será comprobada periódicamente y será difundido a todos los funcionarios 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, 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,

al Concejal Delegado de Hacienda, Personal y Régimen Interior, que los funcionarios 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 funcionarios mediante campañas salubristas, de medicina preventiva laboral o de medicina asistencial.

En esta línea, durante la vigencia del presente Acuerdo, 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 psicósomática 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 funcionarios.

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 funcionarios de los servicios municipales que, por su naturaleza, lo precisen y, en todo caso, para verificar si la salud del funcionario 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 funcionarios 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 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.

CAPÍTULO VI DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 43.- LA JUNTA DE PERSONAL

1. La Junta de Personal es el órgano de representación colegiada del personal funcionario para la defensa de sus intereses laborales y profesionales.

2. Todos los miembros de la Junta de Personal 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 al Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior 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 125 h para jornada anual de 217 días y 135 h para jornada anual de 1624 horas anuales.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un funcionario 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 de la Junta de Personal y los delegados sindicales, dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, así como para au-

sentarse 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 al Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior.

5. Tanto el Presidente como el Secretario de la Junta de Personal no tendrán límite de horas sindicales y tendrán la consideración de Liberados Institucionales, pudiendo ceder sus horas.

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

La Junta de Personal 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 de la Junta, así como del acta de la sesión anteriormente realizada, la Junta de Personal podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o mediante escrito dirigido al Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Régimen Interior; aquélla podrá convocar al Presidente de la Junta 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 dicho expedientes del informe emitido por la Junta de Personal.

d) Otros derechos sindicales:

La Corporación pondrá a disposición de la Junta de Personal y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las dependencias con más de 250 empleados, 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 de la Junta de personal 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 la Junta y las Secciones Sindicales.

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

ARTÍCULO 45.- GARANTÍAS PERSONALES

1. Los miembros de la Junta de Personal tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oído la Junta de Personal 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.

La Junta de Personal podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún delegado sindical o miembro de la Junta de Personal, 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 de la Junta de Personal, los delegados sindicales, o 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 de la Junta de Personal 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 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 Acuerdo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP); el art. 7, con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta del EBEP, de la Ley 9/1987, de 12 de junio; la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones aplicables, que no vayan en detrimento de lo pactado.

CAPÍTULO 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 funcionarios municipales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

3. La cuantía de los conceptos retributivos a que se refiere este capítulo figuran incorporados a este acuerdo como anexo.

ARTÍCULO 52.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: sueldo y 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 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 funcionarios 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 EBEP, en su artículo 25, únicamente a los funcionarios 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 funcionario 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 funcionarios 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 por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del art. 24 EBEP (complemento de productividad, los servicios extraordinarios y las tareas de conducción no profesional o conceptos equiparables, así como nocturnos o festivos). Se devengará en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del funcionario 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 funcionarios 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 funcionario 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 funcionarios 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 funcionarios 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 EBEP.

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 Acuerdo.

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 18 Euros 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 funcionario 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 Acuerdo, 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 funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados 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

1. Se establece un complemento de productividad en función del rendimiento asociado a la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.

2. El mencionado complemento será de aplicación a los funcionarios incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Acuerdo a que se refiere el artículo 2.

3. Este complemento integra cualquier referencia de paga adicional de las correspondientes Leyes de Presupuestos del Estado, referidas al 1% de cada uno de los años en que se completen las pagas extraordinarias al 100% de la cuantía del Complemento Específico.

Cualesquiera otras medidas ajenas a lo anterior, podrán ser objeto de negociación.

4. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se hará efectiva una paga de 700 Euros para el año 2008, 735 Euros en 2009; 771 Euros en 2010 y 810 Euros en 2011.

5. Los criterios de reparto de dicho importe serán los siguientes:

a) La distribución individualizada se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subescala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) La cantidad se distribuirán individualmente, en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.

Se detraerá de dicha cantidad la parte proporcional del tiempo no trabajado que corresponda en función de los

días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto, con excepción de los siguientes:

- Vacaciones
- Asuntos particulares
- Accidentes de trabajo
- Maternidad y paternidad
- Ajuste de jornada
- Compensación horaria
- Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad
- Matrimonio

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

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

d) El importe a que ascienda dicho complemento se abonará en la nómina del mes de octubre del correspondiente ejercicio.

e) Se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

f) Las cantidades resultantes de las detracciones efectuadas serán destinadas al Plan de Pensiones en los términos expuestos en el artículo 22 de este Acuerdo.

6. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el funcionario, 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.

Se procederá de igual modo cuando los funcionarios hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

ARTÍCULO 60.- PAGAS DE ACUERDO

1. Se establece una paga fija anual, durante la vigencia de este Acuerdo que será de aplicación a los funcionarios incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Acuerdo, a que se refiere el artículo 2.

2. Esta paga integra cualquier referencia de paga adicional de las correspondientes Leyes de Presupuestos del Estado, referidas al 1% de cada uno de los años en que se completen las pagas extraordinarias al 100% de la cuantía del Complemento Específico. Cualquiera otras medidas ajenas a lo anterior, podrán ser objeto de negociación.

3. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se hará efectiva una paga de 700 Euros para el año 2008; 735 Euros en 2009; 771 Euros en 2010 y 810 Euros en 2011.

Los criterios de reparto de dichos importes serán los siguientes:

a) La distribución individualizada se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subescala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) El importe a que asciende dicha paga se abonará en la nómina del mes de marzo del correspondiente ejercicio.

c) Se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

d) Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el funcionario, 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.

e) Se procederá de igual modo cuando los funcionarios hubieran realizado una jornada de trabajo reducida, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de su devengo.

ARTÍCULO 61.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1. Aquellos funcionarios municipales que presten servicio de jornada completa en domingos o festivos, dentro de la jornada habitual de trabajo, percibirán, en sus retribuciones habituales 30,8 Euros 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 Acuerdo.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consignará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en 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 domingos y festivos se retribuirán complementariamente con 3 Euros/h por festivo en 2008 y 2009 (24 Euros jornada de 8 h); 3,25 Euros/h en 2010 ((26 Euros jornada de 8 h) y 3,50Euros/h en 2011(28 Euros jornada de 8 h)

Estas cantidades estarán exentas de actualización conforme a la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 66 de este Acuerdo.

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

ARTÍCULO 62.- TRABAJOS NOCTURNOS

1. En los trabajos que hayan de ejecutarse en jornada nocturna, se designarán dos empleados como mínimo para su ejecución.

2. Aquellos funcionarios 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 7,85 Euros 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 Acuerdo.

A partir de las cantidades que se deduzcan, se consig-

nará una partida anual por importe equivalente, que será destinada al abono de trabajos en 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 3,00 Euros/hora. por nocturno en 2008 y 2009; 3,25 Euros/h en 2010 y 3,50Euros/h en 2011.

Cuando el nocturno se realice con domingo y festivo se retribuirá con 3,5 Euros/hora, por nocturno festivo en 2008 y 2009; 3,75 Euros/h en 2010 y 4Euros/h en 2011.

Las cantidades previstas en este apartado 3 estarán exentas de actualización conforme a la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 66 de este Acuerdo.

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

ARTÍCULO 63.- TAREAS DE CONDUCCIÓN NO PROFESIONAL

Los funcionarios que, además de las funciones propias de su puesto, realicen tareas de conducción de un vehículo municipal que conlleve el transporte de personas o mercancías percibirán como complemento de productividad la parte proporcional de 79,96 Euros. Si la conducción se realiza con vehículos especiales (dumper – pluma B. Electricidad), el abono por vehículo, será la parte proporcional de 87,81 Euros.

Dicha cantidad, que vendrá asignada por vehículo, será distribuida individualmente entre los funcionarios 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 carnet de conducir para el puesto o plaza de acceso que se ocupe.

ARTÍCULO 64.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Se complementarán las retribuciones, desde el primer día de la baja por incapacidad y mientras subsista la obligación de cotizar (18 meses), hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que, por todos los conceptos, viniera percibiendo el funcionario en activo, sin perjuicio de las ayudas de carácter complementario que pudiera prever el Reglamento del Fondo de Acción Social.

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

1. Los funcionarios 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. Por criterio de igualdad entre todos los funcionarios municipales, en el Reglamento del Fondo de Acción Social se regulará el que todos los empleados municipa-

les perciban las dietas o indemnizaciones en la misma cuantía que esa norma señala para los funcionarios municipales del grupo A, completando la diferencia cuando sea preciso. Se abonará la cantidad de 19,25 Euros diarios, como gasto no justificable por parte de la Corporación.

3. El Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al funcionario que tuviera que desplazarse, el total de las dietas y gastos no justificables que le correspondan.

4. El desplazamiento en vehículo propio se abonará a 0,24 Euros Km. sin carburante.

ARTÍCULO 66.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Acuerdo, 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.

No obstante, a fin de mantener el poder adquisitivo de los empleados municipales, durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se garantizará el IPC. Real del año anterior.

No será de aplicación la actualización prevista en este artículo a los conceptos de los artículos 61.2 y 62.3 referidos al Colectivo de Policía Local.

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 públicos locales.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. El régimen disciplinario será el contenido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

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 EBEP.

3. Además para la Policía Local, se estará a lo dispuesto en la Sección 4ª del Capítulo IV del Título 2º de la Ley 2/1986, de 13 de marzo, el real Decreto 884/1989, de 14 de julio y demás disposiciones que le sean aplicables.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA: RETRIBUCIONES DE LOS PUESTOS AMBIVALENTES

Los funcionarios que ocupen puestos de trabajo ambivalentes percibirán, como retribuciones básicas, las que les correspondan en función del grupo de clasificación a que pertenezcan 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 funcionarios que pertenezcan al grupo superior, con arreglo a la siguiente escala:

SITUACIÓN	IMPORTE MENSUAL
Subg A2 en puesto A2/C1	55,54 + % Incremento LPGE
Subg C1 en puesto C1/C2	37,03 + % Incremento LPGE
Subg C1 en puesto C2/E	18,52 + % Incremento LPGE

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

Las partes firmantes del presente Acuerdo 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 el Área de Cultura, Educación y Fiestas Mayores, desarrollándose en desplazamiento horario, conforme a las siguientes normas:

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

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 adecuará a 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 domingos y festivos, así como en horario nocturno, se retribuirán en la forma que se establezca en el presente Acuerdo.

Cláusulas adicionales 41

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

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

1. En el último trimestre del año 2009, se iniciará el proceso de confección y, en su caso, de probación, 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 SEPTIMA: PUESTOS DE TRABAJO DE SEGUNDA ACTIVIDAD

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30, apartado 3 del presente Acuerdo, en cuanto al fomento de la segun-

da 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 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 en el plazo de 6 meses desde la firma del presente Acuerdo se compromete a que sean estudiadas la definición de las condiciones y circunstancias que motiven la aplicación del complemento específico y de otros conceptos, así como la delimitación y el diagnóstico de los supuestos en que concurren las condiciones de nocturnidad, turnicidad, toxicidad, jornada partida o prolongada, servicio en días festivos y otros semejantes, a los que se refieren el artículo 57 y el Anexo III del presente Acuerdo, previos los informes y análisis técnicos precisos, pudiéndose formular 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 particulares 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 DE NEGOCIACIÓN

Cualquier mejora de prestación económica, o de otra índole, que se consiga por algún colectivo de funcionarios 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 Acuerdo, será automáticamente de aplicación, en igual cuantía, al resto de empleados que figuran en el ámbito de aplicación del mismo. En su defecto quedará instantáneamente denunciado el presente Acuerdo.

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 Euros mensuales con cargo a dicho consorcio, 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: ESTUDIO PREVIO PREMIO ANTIGÜEDAD

Se realizará un estudio de la plantilla de personal de este Ayuntamiento con objeto de determinar la posibilidad de aplicación y la viabilidad económica de premiar con una distinción y una paga, la antigüedad de los empleados públicos que cumplan o tengan cumplidos 25 años de servicio en este Ayuntamiento.

CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMO CUARTA: DIVULGACIÓN DEL ACUERDO

El presente Acuerdo de Funcionarios se publicará en los diarios oficiales, en la forma legalmente establecida, así como en la Web y en la Intranet municipal, facilitándose a los empleados incluidos en su ámbito de aplicación un ejemplar del mismo.

**ANEXO I
PERMISOS RETRIBUIDOS**

1. Los funcionarios 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	Desp.	Nota	Justificante
Matrimonio					
Propio	25	NAT	NO	(1)	Libro de familia
Hijos	1	LAB	SÍ	(2)	"
Hermanos	1	LAB	SÍ	(2)	"
Fallecimiento o enfermedad grave					
Cónyuge	4	LAB	SÍ	(3)	Libro de familia y - Certificado de defunción o, - Informe Médico o, - Parte de hospitalización
Hijos	4	LAB	SI		"
Padres	4	LAB	SÍ		"
Suegros	3	LAB	SÍ		"
Yernos	3	LAB	SÍ		"
Nueras	3	LAB	SÍ		"
Hermanos	4	LAB	SÍ		"
Cuñados	2	LAB	SÍ		"
Abuelos	3	LAB	SÍ		"
Abuelos polít.	2	LAB	SÍ		"
Nietos	3	LAB	SÍ		"
Fallecimiento					
Sobrino	1	NAT	SÍ		Libro de familia y Certificado de defunción
Tío	1	NAT	SÍ		"
Biznieto	1	NAT	SÍ		"
Bisabuelo	1	NAT	SÍ		"
Nacimiento, adopción y acogimiento preadoptivo de Hijo					
Exámenes	1	NAT	SÍ	(4)	Libro de familia Justificante Centro
Preparación exámenes	3	LAB	NO	(5)	Justificante examen
Traslado de domicilio habitual	3	LAB	NO	(6)	- Certificado empadronamiento o, - Factura mudanza o, - Contrato de alquiler
Maternidad, adopción y Acogimiento preadoptivo					
Interrupción embarazo	19 sem.	NAT	NO	(7)	Libro de familia
Deber inexcusable carácter público	3	NAT	NO	(8)	Informe médico Justificación previa

- 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.

(2) Extensible al voto religioso de confesiones legalmente reconocidas.

(3) 30 días laborables en caso de tener hijos menores en edad preescolar, o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, habiéndose producido el fallecimiento del cónyuge

(4) 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

(5) 3 días como máximo a lo largo del año para exámenes finales de estudios superiores y Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

(6) Los días de permiso podrán disfrutarse dentro del periodo de 7 días posteriores al traslado

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

(8) Por el tiempo indispensable

2. En los casos en los que los sucesos que motivan los permisos se produjesen en otra provincia o a una distancia del lugar de trabajo superior a 500 Km., se tendría derecho alternativamente, a los siguientes días de permiso, adicionales no acumulables entre sí:

Tipo de permiso	Diferente Provincia	Mas de 500 Km	Tipo
Matrimonio			
Hijos	+1	+1	LAB
Hermanos	"	"	"
Fallecimiento o enfermedad grave			
Cónyuge	+2	+5	LAB
Padres	"	"	"
Hijos	"	"	"
Suegros	+2	+5 NAT	LAB
Yernos	"	"	"
Nueras	"	"	"
Hermanos	Ver nota (9)	"	LAB
Cuñados	"	"	"
Abuelos	"	"	"
Abuelos polit.	"	"	"
Nietos	"	"	"
Fallecimiento			
Sobrino	+1	+1	NAT
Tío	"	"	"
Biznieto	"	"	"
Bisabuelo	"	"	"
Exámenes	Anterior y/o posterior		NAT

(9) Se amplía hasta un máximo de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. El permiso retribuido por maternidad contará, de acuerdo a los términos previstos en la legislación vigente, con las siguientes características y posibilidades:

a) Se disfrutará de forma ininterrumpida y distribuida a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

b) En el supuesto de parto múltiple, podrá ampliarse en dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.

c) En caso de fallecimiento de la madre del recién nacido, podrá hacer uso el padre del permiso restante.

d) En el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, podrá optar al iniciar el permiso, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo posterior al parto, de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud y sin perjuicio del periodo obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto.

4. 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.

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

6. 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.

4. 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.

VESTUARIOS TIPO

Tipo	Invierno	Verano	Periodicidad		
POLICÍA	· Gorra	1	Cada 2 años (anorak cada 3 años)		
	· Guerrera o cazadora	1			
	· Camisa manga larga	2			
	· Corbata	1		· Gorra	1
	· Cinturón	1		· Camisa manga corta	2
	· Pantalón o falda	1		· Pantalón o falda	1
	· Zapatos o botas	1		· Zapatos	1
	· Jersey	1			
	· Anorak	1			
PRESENCIAL			Cada 2 años (anorak cada cuatro años).		
	· Chaqueta	1		· Chaqueta	1
	· Chaleco	1		· Camisa manga corta	2
	· Camisa manga larga	2		· Corbata	-
	· Pantalón o falda	1		Pantalón o falda	1
	· Zapatos negros	1		· Zapatos negros	1
	· Anorak	1			
FAENA			Cada 2 años (anorak cada cuatro años).		
	· Chaquetilla	2			
	· Camisa o polo m. larga	2			
	· Pantalón	2		· Camisa o polo m. corta	2
	· Zapatos	1		· Pantalón	2
	· Jersey de lana	1		· Zapatos	1
· Anorak	1				
LIMPIEZA			Cada 2 años		
	· Batas lisas verde-claro	2		· Batas lisas verde-claro	2
	· Pantalones	2		· Pantalones	2
	· Blusones	2		· Blusones	2
	· Bota loneta suela goma	1		· Bota loneta suela goma	1
SANITARIO			Cada 2 años		
	· Batas blancas / pijamas	2		· Batas blancas / pijamas	2
DEPORTIVO	· Zuecos	2	· Zuecos	1	
			Cada 2 años		
	· Chándal	1		· Sudadera	1
		· Camiseta		2	
	· Zapatillas deportivas	1	· Pantalón corto	2	
			· Zapatillas deportivas	1	

VESTUARIO SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Personal	Vestuario tipo	Particularidades
Policía	Local Policía	<ul style="list-style-type: none"> · Características según normativa de la Junta de Andalucía. · Botas en lugar de zapatos en invierno para Policía de barrio, patrulleros y botas altas para motoristas. · Al personal destinado a la vigilancia de Playas se le sustituirá la uniformidad de verano por la especial de playas, compuesta de: <ul style="list-style-type: none"> · Bermudas azules · Camisa celeste (2) · Zapatillas de lona azul · Gorra de béisbol azul · Uniforme de gala cada cinco años, para el personal que se determine, compuesto de: Guerrera, camisa blanca y corbata negra.

Banda de música	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> · 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	<ul style="list-style-type: none"> · Sin anorak.
Notificadores	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> · Chaquetón de abrigo en lugar de anorak.
Porteros Colegios	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> · Sin anorak · Buzo de trabajo y botas de agua cada cuatro años.
Porteros Teatros	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> · Vestuario ce color azul, sin anorak.
Vigilantes	Presencial	
Bomberos	Faena y Deportivo	<ul style="list-style-type: none"> · Pantalón de faena en material ignífugo. · Sin chaquetilla. · Parka con forro de lana en lugar de anorak
Conductores Parque Móvil	Faena	<ul style="list-style-type: none"> · Buzo de trabajo cada 2 años. · Botines en lugar de zapatos en invierno.
Mecánicos/Herreros	Faena	<ul style="list-style-type: none"> · Buzo de trabajo cada 2 años. · Botas en lugar de zapatos en invierno.
Brigadas	Faena	<ul style="list-style-type: none"> · Botas de agua cada 3 años en Parques y Jardines. · Chaquetilla y pantalón blancos para Pintores y Brigada de señalización · Traje impermeable según necesidad.
Sepultureros Cementerios	Faena	<ul style="list-style-type: none"> · Sin jersey
Espacios escénicos	Faena	<ul style="list-style-type: none"> · Vestuario de color negro sin anorak. · Chaleco de faena en lugar de chaquetilla. · Zapato de lona.
Médicos /ATS	Sanitario	
Cocinero / Auxiliar	Cocina Sanitario	
Educadores Medio Abierto	Deportivo	
Limpiadoras	Limpieza	<ul style="list-style-type: none"> · Botas de agua cada 2 años donde se precise.
Vigilancia Limpieza		<ul style="list-style-type: none"> · Zapatos de invierno y verano cada 2 años · Anorak cada 4 años.
Montajes	Faena	

EQUIPAMIENTOADICIONAL

Unidad	Equipo	Renov.	Características
Policía Local	Casco motorista	4 años	
	Chaleco reflectante	3 años	Color amarillo fluorescente
	Cinturón de lona	2 años	Con porta grilletes.
	Funda pistola de cuero	4 años	
	Porta cargador de cuero	4 años	
	Baguilla de cuero	4 años	
	Silbato	1 año	
	Guantes	3 años	
	Juego manguitos y perneras	4 años	Reflectantes
	Cartera porta-carné	4 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	4 años	
	Grilletes		Renovación según necesidad.
	Pistola		Renovación según necesidad.

Bomberos

	Casco integral reglamentario	8 años	
	Mascarilla de respiración	8 años	Compatible con casco
	Portamascarillas	Reposición	
	Cubrenuca	8 años	Compatible con casco
	Verdugo de dos capas	8 años	
	Chaquetón de intervención y		
	Cubrepiantalón	8 años	Según norma EN 469
	Botas de piel hidrofugada	Reposición	Media caña
	Guantes intervención	3 años	De Nómex-Gore-Tex
	Cinturón de seguridad	5 años	Convertible en arnés.
	Mosquetón de pera	5 años	
	Mosquetón asimétrico	5 años	
	Bloqueador multifunción y		
	mosquetón HMS	Reposición	
	Bolsa porta-cuerda	Reposición	
	Cinturón con cierre de seguridad	Reposición	
	Traje impermeable	Reposición	Pantalón con calidad flexothane
	Botas de agua caña alta	Reposición	
	Botas de salvamento	Reposición	
	Ropa de cama	4 años	Colcha, 2 mantas, 2 sábanas y funda colchón.
	Utensilios de cocina	1 año	
	"	"	3 sartenes grandes y 3 pequeñas.
	"	"	3 cazos y 3 cazuelas medianas.
	"	"	3 paelleras para 10 personas.
	"	"	3 escurrideras de plástico.
	"	"	3 azafates medianos y 3 pequeños.
	"	"	3 cucharas de palo y tres cucharones.
	"	"	3 morteros.
Notificadores	Casco motorista		Renovación según necesidad.
Brigada electric.	Chaleco reflectante	4 años	Color amarillo fluorescente.

5. El vestuario anterior se adaptará, en todo caso, a los siguientes criterios:

- Mínima composición del vestuario 50% algodón
- Todos los funcionarios que realicen actividades en la calle, dispondrán de chalecos fluorescentes
- Todo el vestuario habrá de estar homologado, según las normas técnicas y conforme a las características específicas referidas desde cada Área y las recomendaciones del Servicio de Prevención.

5.1.- Vestuario Policía Local:

- Ha de cumplirse la normativa de la Junta de Andalucía
- Todos los zapatos 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 algodón 100 por 100
- Gorra blanca de algodón
- Zapatillas blancas de algodón

5.2.- Presencial:

- Zapatos con suela de goma
- Camisas blancas

5.3.- Faena:

- Zapatos de invierno o botas
- Los polos de manga larga o corta han de ser de algodón 100 por 100
- Se facilitará gorra de visera para la protección solar

5.4.- Notificadores:

- Se facilitará un Anorak si conducen motocicletas, en sustitución del chaquetón de abrigo

5.5.- Deportivo:

- Unificado para todos los funcionarios

5.6.- Vestuario Bomberos

- Pantalón Ignífugo o pantalón y cubre pantalón, según se disponga

5.7.- 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

6. El Comité de Seguridad y Salud, previos los pertinentes informes de los respectivos jefes de servicio, de la Unidad de Contratación y Compras 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.

Grupo E	92,57
Suboficial	
Bomberos	19,38
Sargento	
Bomberos	109,86
Bomberos y	
Cabos de Bomberos	111,09
Policia, Oficial y	0,00
Subinspector	Integr. L.
de Policia Local	13/01

Nivel 30	223,57
Nivel 29	213,98
Nivel 28	205,19
Nivel 27	196,55
Nivel 26	189,79
Nivel 25	182,06
Nivel 24	174,37
Nivel 23	166,66
Nivel 22	158,95
Nivel 21	151,25
Nivel 20	143,54
Nivel 19	135,84
Nivel 18	128,12
Nivel 17	120,40
Nivel 16	112,71
Nivel 15	105,00
Nivel 14	97,29

**ANEXO III
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2.008**

SUELDO

Grupo/Sub A1	1135,11
Grupo/Sub A2	963,37
Grupo/Sub C1	718,14
Grupo/Sub C2	587,20
Grupo E	536,09

Responsabilidad R
Especial dificultad técnica DT

TRIENIOS

Grupo/Sub A1	43,63
Grupo/Sub A2	34,92
Grupo/Sub C1	26,22
Grupo/Sub C2	17,52
Grupo E	13,15

Incompatibilidad I

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel 30	996,73
Nivel 29	894,03
Nivel 28	856,45
Nivel 27	818,84
Nivel 26	718,37
Nivel 25	637,36
Nivel 24	599,76
Nivel 23	562,18
Nivel 22	524,56
Nivel 21	487,01
Nivel 20	452,40
Nivel 19	429,30
Nivel 18	406,18
Nivel 17	383,07
Nivel 16	360,02
Nivel 15	336,89
Nivel 14	313,81
Nivel 9	209,85

Penosidad Pe

Peligrosidad PL

Grupo/Sub A1	324,69
Grupo/Sub A2	275,00
Grupo/Sub C1	204,01
Grupo/Sub C2	204,01
Grupo E	204,01
X1	52,83
X2	118,84
X2Q	138,44
X3	184,89
X4	407,53
X4c	338,65
X4p	304,23
X5	511,74
X5b	426,43
X5c	460,79
X5s	529,74

CRITERIOS VALORACION 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 38,17.- 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.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Dedicación D	Grupo/Sub A1	493,34
	Grupo/Sub A2	415,90
	Grupo/Sub C1	316,66
	Grupo/Sub C2	309,85
	Grupo E	307,18
Integración Productividad	Grupo/Sub A1	277,71
	Grupo/Sub A2	203,66
	Grupo/Sub C1	148,12
	Grupo/Sub o C2	111,09

X2Q: Retribuirá además de lo expuesto para el factor penosidad X2, el quebranto de moneda por importe de 19,60.- 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.

X4, X4c, X4p: Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Policía Local, por importe total de 268.- euros/mes, así como la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 56,87 euros.

X5: Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios, por importe total de 268.- euros/mes así como la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 56,87 euros.

X5c, X5b, X5s.: Retribuirá además de lo expuesto para los factores de penosidad X1, X2 y X3, la prolongación de jornada (de 37,30 a 40,00 horas), festivos y nocturnos, de la Unidad de Extinción de Incendios, por importe total de 268.- euros/mes; la reducción de jornada de 36 ¼ a 37 ½, por un importe de 56,87 euros, así como, complementar la nocturnidad habitual permanente en 18 Euros mes.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

General	Guardias vigilancia y Custodia C. Consistorial	97,74
Policía Local	Mayor responsabilidad Cabos y Sustitución Jefes de Sala	77,79
Extinción de Incendios	Mayor responsabilidad Cabos y Sustitución Jefes de Sala	77,79
	Complemento dieta jornada 24 horas	78,46

HORAS EXTRAORDINARIAS/SERVICIOS ESPECIALES

En días laborables	14,00 euros
En días festivos y nocturnos	19,00 euros

5357/08

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa
Delegación Provincial de Almería

Expediente NI 4958-4003

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA DE LA CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA POR EL QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA LA SOLICITUD DE LA DECLARACION EN CONCRETO DE LA UTILIDAD PÚBLICA DEL PROYECTO DE

CONSOLIDACIÓN DE LÍNEA AÉREA DE MEDIA TENSIÓN 20 KV "ALMERIA CD. 33916 ZUCOSA" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE NIJAR (ALMERÍA).

A los efectos prevenidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, desarrollada por el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, en relación con los artículos 17 y 18 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, y 56 de su Reglamento (Decreto de 26 de abril de 1957), se somete a información pública, previa a la declaración de su utilidad pública en concreto, la instalación eléctrica de Consolidación de la L.A.M.T. 20 kV "Almería-C.D. 33916 Zucosa" en el T.M. de San Isidro de Níjar (Almería)

TITULAR: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.L.U.

FINALIDAD: Consolidación de la L.A.M.T. 20 kV "Almería- C.D. 33916 Zucosa" en el T.M. de San Isidro de Níjar (Almería)

LÍNEA DE MEDIA TENSIÓN:

Origen: Apoyo A902222

Final: CD 33916 "Zucosa"

Términos municipales afectados: Níjar (Almería).

Tipo: aérea

Tensión de servicio en KV: 20 kV.

Longitud: 900 mts.

Conductor: ALRL 125

Aislamiento: Polimérico

Apoyos: Metálicos galvanizados.

Presupuesto: 44.591,99 euros

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente de los propietarios de los terrenos y demás titulares afectados, cuya relación se adjunta a continuación de este anuncio.

El proyecto de instalación se encuentra en esta Delegación Provincial, sita en C/ Hermanos Machado 4, Edif. Administrativo de Servicios Múltiples, 2º piso, para que pueda ser examinado por cualquier interesado, y en su caso, formule las reclamaciones -por duplicado- que se estimen oportunas, todo ello dentro del plazo de VEINTE DÍAS, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS

FINCA 2

SITUACIÓN

Término municipal de SAN ISIDRO DE NIJAR

Paraje Ventilla Soler

Datos de catastro: Polígono 33, Parcela 42

PROPIEDAD

Inocencia López Albacete C/ Pj y Margall nº 4, 2º C 04003 Almería

AFECCIÓN PROYECTADA EN LA FINCA (ampliación de la existente)