



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO UNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS

Expediente: 41/01/0127/2023

Fecha: 05/06/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA AUXILIADORA SANZ AMORES

Código 41000362011981.

VISTO el Convenio Colectivo Único para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus Organismos Autónomos (cod 41000362011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia en los términos expuestos en el art 4 del texto convencional.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo Único para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus Organismos Autónomos (cod 41000362011981), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia en los términos expuestos en el art 4 del texto convencional.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





ayuntamiento de
mairena del aljarafe

**CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE
Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**


 ayuntamiento de
mairena del aljarafe
ÍNDICE

	PÁG.
CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación	7
<i>Artículo 1. Ámbito funcional.....</i>	<i>7</i>
<i>Artículo 2. Ámbito personal.....</i>	<i>7</i>
<i>Artículo 3. Exclusiones.....</i>	<i>7</i>
<i>Artículo 4. Ámbito temporal.</i>	<i>8</i>
<i>Artículo 5. Vigencia, paz laboral, denuncia, prórroga y revisión.</i>	<i>8</i>
CAPÍTULO II. Garantías	8
<i>Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....</i>	<i>8</i>
<i>Artículo 7. Absorción y compensación.</i>	<i>9</i>
<i>Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.</i>	<i>9</i>
CAPÍTULO III. Comisión del Convenio	9
<i>Artículo 9. Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio.....</i>	<i>9</i>
<i>Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio.</i>	<i>10</i>
<i>Artículo 11. Procedimiento de mediación, arbitraje y conciliación.....</i>	<i>10</i>
CAPÍTULO IV. Organización del trabajo	11
<i>Artículo 12. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.....</i>	<i>11</i>
<i>Artículo 13. Relaciones de Puestos de Trabajo.....</i>	<i>12</i>
<i>Artículo 14. Reorganización y reestructuraciones administrativas.....</i>	<i>12</i>
CAPÍTULO V. Clasificación profesional	13
<i>Artículo 15. Clases de Personal Laboral.....</i>	<i>13</i>
<i>Artículo 16. Sistema de clasificación.....</i>	<i>13</i>
<i>Artículo 17. Grupos profesionales.....</i>	<i>14</i>
<i>Artículo 18. Niveles de Puestos de Trabajo.....</i>	<i>15</i>
CAPÍTULO VI. Provisión de puestos de trabajo, ingreso al empleo público, promoción interna y movilidad	15
<i>Artículo 19. Provisión ordinaria de los puestos de trabajo. Oferta de Empleo Público. Convocatorias.....</i>	<i>15</i>
<i>Artículo 20. Ingreso al Servicio. Principios rectores.....</i>	<i>16</i>
<i>Artículo 21. Requisitos generales y sistemas de acceso.....</i>	<i>16</i>
<i>Artículo 22. Contenido de las bases.....</i>	<i>18</i>
<i>Artículo 23. Tribunales de los procedimientos de selección de personal.....</i>	<i>18</i>
<i>Artículo 24. Periodo de Prueba.....</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 25. Preaviso de cese en el trabajo.....</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 26. Finiquitos.....</i>	<i>20</i>
<i>Artículo 27. Provisión mediante concurso de traslado.....</i>	<i>20</i>
<i>Artículo 28. Promoción Interna.....</i>	<i>20</i>
<i>Artículo 29. Movilidad funcional.</i>	<i>21</i>
<i>Artículo 30. Otros supuestos de movilidad.</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 31. Comisión de Servicios.</i>	<i>23</i>
<i>Artículo 32. Reingreso al servicio activo.</i>	<i>24</i>
<i>Artículo 33. Puestos SNL (Según Normativa Laboral)</i>	<i>24</i>
	25


 ayuntamiento de
mairena del aljarafe

CAPÍTULO VII. Jornada y vacaciones.	
Artículo 34. Jornada general y horarios.	25
Artículo 35. Jornada en régimen de especial dedicación.	26
Artículo 36. Jornada reducida.	26
Artículo 37. Flexibilidad horaria.	26
Artículo 38. Otras medidas adicionales de flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar.	27
Artículo 39. Jornadas y horarios especiales.	27
Artículo 40. Jornada estival.	28
Artículo 41. Justificación de ausencias.	28
Artículo 42. Control y seguimiento horario.	29
Artículo 43. Teletrabajo.	29
Artículo 44. Bolsa de horas del 5%.	31
Artículo 45. Descuento en nómina.	31
CAPÍTULO VIII. Vacaciones y permisos.	32
Artículo 46. Vacaciones.	32
Artículo 47. Permisos.	33
Artículo 48. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares.	35
Artículo 49. Procedimiento de solicitud y otorgamiento de los permisos.	39
CAPÍTULO IX. Formación	39
Artículo 50. Principios generales.	39
Artículo 51. Planes de formación.	40
Artículo 52. Tiempos para la formación.	40
Artículo 53. Permisos para la formación.	41
Artículo 54. Costes derivados del mantenimiento de la formación obligatoria.	41
CAPÍTULO X. Suspensión del contrato y excedencias	41
Artículo 56. Excedencia voluntaria.	41
Artículo 57. Reingresos.	44
Artículo 58. Excedencia forzosa.	44
CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario	45
Artículo 59. Marco normativo.	45
Artículo 60. Faltas disciplinarias.	45
Artículo 61. Sanciones.	48
Artículo 62. Procedimiento.	49
Artículo 63. Prescripción de faltas y sanciones.	49
CAPÍTULO XII. Salud laboral	49
Artículo 64. Marco normativo.	49
Artículo 65. Salud laboral. Principios generales.	50
Artículo 66. Vigilancia de la Salud.	50
Artículo 67. Uniformidad.	51
Artículo 68. Medios y equipos de protección personal.	51
Artículo 69. Disminución transitoria de aptitudes psicofísicas.	52
Artículo 70. Movilidad funcional para protección a la maternidad.	52
Artículo 71. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.	52
CAPÍTULO XIII. Derechos sociales	53
Artículo 72. Acción social.	53
Artículo 73. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.	53


 ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 74. Garantías jurídicas.	54
Artículo 75. Cobertura por accidente y fallecimiento.	54
Artículo 76. Jubilación. Modalidades.	54
CAPÍTULO XIV. Estructura salarial	55
Artículo 77. Principios generales.	55
Artículo 78. Estructura salarial y clasificación.	55
Artículo 79. Estructura retributiva.	55
Artículo 80. Salario base.	56
Artículo 81. Pagas extraordinarias.	56
Artículo 82. Antigüedad (trienios).	56
Artículo 83. Complemento de grupo profesional.	57
Artículo 84. Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.	57
Artículo 85. Complemento singular de puesto de trabajo.	58
Artículo 86. Complemento de disponibilidad horaria.	58
Artículo 87. Complemento de especial dedicación.	59
Artículo 88. Complemento de productividad.	59
Artículo 89. Complemento de permanencia.	60
Artículo 90. Complementos personales.	60
Artículo 91. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.	61
Artículo 92. Cálculo de las deducciones.	61
Artículo 93. Horas extraordinarias.	61
Artículo 94. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.	62
CAPÍTULO XV. Derechos sindicales y de representación	63
Artículo 95. Acción sindical.	63
Artículo 96. Centros de trabajo.	63
Artículo 97. Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de personal.	63
Artículo 98. Garantías.	63
Artículo 99. Delegados y Delegadas de Prevención.	64
Artículo 100. Crédito horario de Delegadas y Delegados de Prevención.	64
Artículo 101. Secciones sindicales.	65
Artículo 102. Derecho de reunión.	65
Artículo 103. Competencias, Delegados y Delegadas de Comité.	65
Artículo 104. Bolsa de horas sindicales.	66
Artículo 105. Registro de Órganos de Representación de Personal.	66
Artículo 106. Local sindical.	66
Artículo 107. Negociación Colectiva.	66
DISPOSICIONES ADICIONALES	67
Disposición Adicional Primera. Días hábiles.	67
Disposición Adicional Segunda. Homologación Laboral y Estatutario.	67
Disposición Adicional Tercera. Bases Generales Provisión Plazas.	67
Disposición Adicional Cuarta. Terminología del Convenio.	67
Disposición Adicional Quinta. Cláusula de salvaguarda.	67
Disposición Adicional Sexta. Obligación de relacionarse con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe por medios electrónicos.	67
Disposición Adicional Séptima. Cuantías Económicas.	68
Disposición Adicional Octava. Legislación aplicable.	68
Disposición Adicional Novena. Plan de Pensiones.	68
Disposición Adicional Décima. Clasificación Profesional.	68
Disposición Adicional Undécima. Desarrollo del Sistema de Evaluación del Desempeño...	68
Disposición Adicional Duodécima. Carácter retroactivo Sistema de Evaluación del	68



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Desempeño.

<u>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</u>	68
<i>Disposición Transitoria Primera. Aprobación de nueva relación de puestos de trabajo.....</i>	68
<i>Disposición Transitoria Segunda. Homologación Estructura Retributiva.....</i>	68
<i>Disposición Transitoria Tercera. Conceptos Retributivos.....</i>	68
<u>DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA</u>	69



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Administración del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, realizada en todos sus centros, servicios y dependencias, así como de sus Organismos Autónomos.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que preste sus servicios adscrito a plazas de la plantilla del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe en todos sus centros y dependencias, y demás Organismos Autónomos y servicios dependientes que actualmente no gocen de Convenio colectivo propio.

2. Asimismo, este Convenio también regula las condiciones de trabajo del personal laboral temporal contratado, desempeñe o no puestos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo, dentro del ámbito funcional señalado en el apartado anterior.

3. No obstante, la adquisición o ejercicio de algunos derechos de este Convenio estará limitado por el mismo al cumplimiento de determinados requisitos que no podrán tener la condición de discriminatorios ni atentatorios del derecho de igualdad, como haber prestado servicios para el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe o las entidades contenidas en el ámbito funcional de este Convenio durante el tiempo que expresamente se determine.

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en empresas públicas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe o de sus Organismos Autónomos en las mismas.
- b) Las y los profesionales con contratos de servicios profesionales, cuya relación con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan contrato de carácter laboral.
- c) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe u Organismos Autónomos de ella dependientes y demás entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio conforme al mismo, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.



ayuntamiento de
mairena del aljara

d) El personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

e) El alumnado trabajador de las Escuelas Taller, contratado para el desarrollo de los correspondientes programas de formación, se regulará por su propia normativa específica, siéndoles únicamente de aplicación lo dispuesto expresamente para los mismos en el presente Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, incluyendo la aprobación por el órgano Plenario del Ayuntamiento, el registro ante la autoridad laboral y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, sin perjuicio de lo cual surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 5. *Vigencia, paz laboral, denuncia, prórroga y revisión.*

1. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedir, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la contraparte, la revisión del mismo con una antelación mínima de un mes 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.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado en sus cláusulas normativas y reguladoras de las condiciones de trabajo por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en los términos descritos en el apartado anterior.

4. Se garantiza el cumplimiento del presente Convenio por la Administración Municipal, a excepción de lo previsto por el artículo 32.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO II
Garantías

Artículo 6. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.

b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

d) Aprobar y desarrollar un Plan de Igualdad para la totalidad del personal Municipal.

Artículo 7. Absorción y compensación.

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

2. Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores y trabajadoras más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en caso de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, las partes deberán emplazarse por plazo no superior a dos meses para renegociar dichas disposiciones, debiendo alcanzar acuerdo en el plazo máximo de seis meses desde la apertura formal de las negociaciones.

CAPÍTULO III.
Comisión del Convenio

Artículo 9. Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio.

1. Se crea la Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio, con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación en diario oficial del Convenio.

2. La Comisión estará compuesta por seis representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales del presente Convenio y un número de miembros no superior a cinco que se designarán por la Administración, entre quienes se incluirá el Presidente o Presidenta de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

3. La adopción de acuerdos por la Comisión exigirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, separadamente el Ayuntamiento y la masa social. Y dentro de ésta, se computará el voto ponderado por su representatividad al momento de la emisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden y vincularán a ambas partes.

4. La celebración de elecciones sindicales dará lugar a la nueva designación de miembros de la Comisión conforme a la nueva representatividad. La celebración de elecciones locales también conllevará la designación de nuevos miembros por el Equipo de Gobierno Municipal.

5. La Comisión contará con una Secretaría que será designada por la Administración, sin voz ni voto en las deliberaciones de la Comisión. Entre sus funciones, se encuentra el levantar acta de cada una de las sesiones y la gestión de un Registro de documentos y escritos emanados de Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de las y los miembros de la citada Comisión.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

6. La Comisión funcionará en pleno o permanente, con la composición y funciones que se establezcan en el Reglamento de Régimen Interno que se elaborará a partir de la constitución de la Comisión.

7. Son competencias de la Comisión:

- a) La actualización sólo será posible en los términos previstos en el propio Convenio.
- b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio, pudiendo emitir Dictámenes interpretativos de las cláusulas del Convenio, vinculantes para las partes, que deberán aprobarse conforme a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.
- c) La vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- d) La facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, que tengan relación con la interpretación o vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, en los términos establecidos en el presente Convenio.
- e) Las restantes competencias atribuidas por este Convenio.

8. La Comisión, en pleno o en permanente, se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

9. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Concejalía Delegada competente en materia de Recursos Humanos previa solicitud por escrito y razonada, que habrá de ser atendida en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio.

1. Se establecen las siguientes Subcomisiones:

- a) La Subcomisión de Acción Social.
- b) La Subcomisión de Formación.
- c) La Subcomisión de Igualdad.
- d) Cuantas otras se acuerden en el seno de la Comisión del Convenio.

2. La composición y funciones de estas Subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio y deberán constituirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la Comisión.

3. La Comisión podrá crear los grupos de trabajo o comisiones técnicas que estime necesarios, disolviéndose los mismos una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

Artículo 11. Procedimiento de mediación, arbitraje y conciliación.

1. En los términos de la regulación contenida en este artículo, los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito de aplicación este Convenio Colectivo requerirán para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a la que se reconoce por las partes el carácter de instancia previa ante la que deberá intentarse obligatoriamente la solución de dichos conflictos.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2. Los conflictos establecidos en este artículo deberán tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho Órgano paritario. Transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema de mediación y conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Previo acuerdo de las dos partes, para la solución de los conflictos colectivos podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema Extrajudicial.

3. Los conflictos individuales que podrán someterse al sistema de mediación y conciliación del SERCLA, si ambas así lo acuerdan, serán los que tengan por objeto alguna de las materias siguientes:

- a) Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior grupo profesional.
- b) Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- c) Discrepancias en materia de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de criaturas y familiares.

4. Se someterán al sistema de mediación y conciliación del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, concretamente para resolver las posibles discrepancias en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Por acuerdo de las partes los citados conflictos podrán ser sometidos al arbitraje obligatorio.

5. Asimismo, se someterán al sistema de mediación las discrepancias surgidas en el periodo de información y consultas establecidas en el artículo 12 apartados 3 y 4 del presente Convenio.

6. Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

CAPÍTULO IV **Organización del trabajo**

Artículo 12. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. Conforme a la legislación vigente, el Ayuntamiento detenta la potestad organizativa del trabajo, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, en el Estatuto de Empleado y Empleada Pública, en los artículos 6 y siguientes de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

2. La mejora continua del servicio público en términos de economía, eficacia y eficiencia, constituyen un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de las y los empleados públicos a través de sus representantes legales, y de los cauces establecidos. Sobre esta base, serán principios inspiradores de la organización:

- La adecuación de las plantillas que permita una mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.
- La valoración y racionalización de los puestos de trabajo.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adecuada evaluación del desempeño, de acuerdo con la programación, seguimiento y evaluación de los cometidos asignados a cada puesto.
 - La profesionalización y promoción de los y las empleadas públicas.
 - La programación, seguimiento y evaluación de los cometidos asignados a cada puesto.
 - La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
 - El fomento de la participación de los y las representantes de empleados y empleadas públicas.
 - La mejora de las condiciones ambientales y de salud laboral.
 - La mejora de la eficacia y eficiencia de los métodos y procesos de trabajo.
- La integración participativa del personal en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo y presentación de servicios públicos a través de sus representantes.

3. A tales efectos, se garantiza la participación de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en la determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo del personal de esta Administración, y que para cualquier modificación o implantación deba ser oída la representación de las trabajadoras y trabajadores.

4. En el ámbito de la Comisión del Convenio, la Administración informará a la representación legal de personas trabajadoras sobre los proyectos de modificación o implantación de métodos y sistemas de trabajo, así como de las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos.

Artículo 13. Relaciones de Puestos de Trabajo.

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos son el instrumento técnico necesario para la ordenación y gestión de personal de acuerdo con las necesidades de los servicios municipales, considerándose, al mismo tiempo, como elementos esenciales para articular la carrera profesional del personal municipal, su formación, movilidad y determinar el contenido de la oferta pública de empleo.

2. Dichas relaciones deberán contemplar la totalidad de los puestos, ya sea laboral o funcionario, su denominación, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

3. Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos serán aquellos que estén incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, el cual deberá contener la definición y descripción de las funciones principales y tareas, así como los requisitos, cualificaciones y especificaciones necesarias para su desempeño.

4. La creación, modificación, supresión o refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo, instrumento que será público e incluirá la necesaria valoración de los puestos de trabajo. Podrá ser objeto de modificación anual, que deberá someterse a los mismos trámites previstos en el apartado siguiente de este artículo.

5. De conformidad con el artículo 37.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las Relaciones de Puestos de Trabajo serán negociadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras y/o Mesa General de Negociación, en función de sus competencias, pudiéndose crear en dichos órganos grupos de trabajo bilaterales.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 14. Reorganización y reestructuraciones administrativas.

1. Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión para la racionalización y ajuste de la estructura de la organización del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, mejorar el rendimiento de sus recursos humanos sometiendo su planificación y gestión a procesos dotados de mayor agilidad y eficacia, optimizando los costes de personal con el objetivo de incrementar su eficiencia, a cuyo fin la Administración llevará a cabo planes para la ordenación colectiva de los recursos humanos que, previa negociación, podrán comprender, entre otras, las siguientes previsiones y medidas:

a) Redistribución colectiva de efectivos de carácter definitivo entre puestos de la misma naturaleza y nivel retributivo.

b) Reasignación colectiva de efectivos, de carácter forzoso y definitivo, a puestos de similares características, funciones y retribuciones, motivados por la supresión de puestos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

2. Los planes de reorganización y reestructuración administrativa que impliquen reasignación de efectivos de personal entre el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos y que supongan modificación de las condiciones de empleo del personal laboral serán sometidos a negociación con las y los representantes de trabajadoras y trabajadores en el ámbito de negociación correspondiente, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

3. Los planes de reorganización y reestructuración administrativa serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas de carácter económico, técnico u organizativo, con el objetivo de lograr una mayor eficacia y racionalidad de los recursos, tanto humanos como materiales, así como la estabilidad en el empleo.

4. Deberá existir en todo momento negociación con representantes sindicales.

CAPÍTULO V
Clasificación profesional

Artículo 15. Clases de Personal Laboral.

1. De conformidad con el artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos incluido en el ámbito funcional de este Convenio, se clasifica en:

a) Personal Laboral Fijo: Tendrá la condición de personal laboral fijo aquel personal público que, una vez superados los procesos selectivos correspondientes, ocupen plazas que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo y desempeñen servicios de carácter estructural y permanente.

b) Personal Laboral Indefinido No Fijo: Tendrán la condición de personal laboral indefinido no fijo aquellos empleados y empleadas públicas que sean declaradas como tales por Sentencia Judicial, debiendo proceder la Administración a la cobertura de dichos puestos a través de los procedimientos que los regulen, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

c) Personal Laboral Temporal: Tendrá la condición de personal laboral temporal el personal público que, conforme a la legislación vigente en cada momento, se contrate legalmente bajo las diferentes



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

modalidades de contratación de duración determinada, atendiendo a la duración, objeto y causa de los servicios a prestar.

Artículo 16. Sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales. Este sistema se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral, e incluirá distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.

3. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad, de provisión de vacantes y promoción, establecidas en el Capítulo VI.

4. Sólo se podrá modificar el grupo profesional de un trabajador o trabajadora a través de los procesos previstos en este Convenio Colectivo.

5. El contenido de la concreta prestación laboral y las funciones que ha de desempeñar el personal según su nuevo grupo profesional y nivel son los atribuidos a cada puesto de trabajo que, en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos, se establecen en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 17. Grupos profesionales.

1. Los distintos puestos de trabajo del personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Profesionales:

- a) Grupo Profesional I: Título de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Título Universitario de Grado o equivalente que se establezcan normativamente.
- b) Grupo Profesional II: Título de Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, o Título Universitario de Grado o equivalentes.
- c) Grupo Profesional III: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalentes (Técnico o Técnica Especialista o Técnico o Técnico Superior) o certificado de profesionalidad de nivel 3 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo.
- d) Grupo Profesional IV: Título de Grado en Educación Secundaria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente (Técnico o Técnica Auxiliar) o certificado de profesionalidad de nivel



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2 que acredite la cualificación profesional para cada una de las categorías profesionales de este Grupo.

- e) Grupo Profesional V: Nivel de Formación equivalente a Educación Primaria o Certificado de Escolaridad, o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

2. Solo podrá acceder a aquellas categorías profesionales de los Grupos III y IV en las que se requiere una titulación académica o un certificado de profesionalidad concretos, quien se halle en posesión de la titulación académica requerida o, en su caso, del certificado de profesionalidad de que se trate. Para aquellas categorías profesionales de los Grupos III y IV en las que no se requiere una titulación académica o un certificado de profesionalidad concretos, se podrá acceder siempre que se acredite una titulación académica del nivel requerido para cada Grupo o formación laboral equivalente, así mismo se estará a lo dispuesto en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y en el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU).

3. En todo caso, quedará integrado en cada grupo profesional aquel personal que hasta la entrada en vigor del presente Convenio colectivo tenga reconocida su pertenencia a cada grupo profesional existente.

Artículo 18. Niveles de Puestos de Trabajo

1. Los puestos de trabajo se clasificarán en hasta 7 niveles profesionales dependiendo del grupo profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de este Convenio, y con la distribución y cuantías fijados en el Anexo II, de la siguiente forma:

- Grupo I – De 1 a 6 niveles
- Grupo II – De 1 a 5 niveles
- Grupo III – De 1 a 7 niveles
- Grupo IV – De 1 a 4 niveles
- Grupo V – 1 nivel

CAPÍTULO VI

Provisión de puestos de trabajo, ingreso al empleo público, promoción interna y movilidad

Artículo 19. Provisión ordinaria de los puestos de trabajo. Oferta de Empleo Público. Convocatorias.

1. Los puestos de trabajo de nueva creación serán definidos con carácter previo a la convocatoria del procedimiento selectivo de que se trate en la Relación de Puestos de Trabajo. Sus funciones serán definidas de forma motivada en dichos instrumentos, conforme a las necesidades de recursos humanos expresadas por los servicios correspondientes, y se procederá a la correspondiente valoración conforme a los criterios expresados por el ordenamiento jurídico y el presente Convenio.

2. La Relación de Puestos de Trabajo expresará respecto de cada puesto de trabajo la forma de provisión del mismo. La determinación de este extremo será objeto de negociación con las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

3. Las plazas se proveerán de forma ordinaria por concurso de traslado, promoción interna o acceso libre en este orden de prelación.
4. Excepcionalmente, en los supuestos regulados por los preceptos que las regulan, las plazas podrán ser provistas de forma extraordinaria por los procedimientos de Comisión de Servicios, Reingreso al servicio activo y Libre Designación en las plazas que así lo prevea la Relación de Puestos de Trabajo conforme a lo previsto por este Convenio.
5. El Ayuntamiento negociará previamente con los y las representantes sindicales la programación de las convocatorias de los procedimientos selectivos, en ejecución de la correspondiente Oferta de Empleo Público. Tras lo cual acordará la aprobación con carácter anual, en su caso, de dichas convocatorias de procedimientos selectivos, estando obligado a ejecutar las Ofertas de Empleo Público en un plazo no superior al previsto por el Estatuto Básico del Empleado Público. La Administración incluirá simultáneamente, en las correspondientes convocatorias, las plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de promoción interna y el acceso libre.
6. La publicación de la Oferta de Empleo Público obliga a la Corporación a convocar, en cada ejercicio siguiente, al menos un tercio de las plazas incluidas en la misma.
7. Concluido el proceso selectivo, las personas que lo hubieran superado serán contratadas como trabajadoras fijas hasta el límite de plazas convocadas.
8. La adjudicación de puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso, se efectuará de acuerdo con las peticiones de las personas interesadas, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados en la R.P.T.
9. El personal de nuevo ingreso comenzará a consolidar el grado correspondiente al nivel de puesto de trabajo al que haya sido destinado. Dichos destinos tendrán carácter definitivo, equivalentes, a todos los efectos, a los obtenidos por concurso.

Artículo 20. Ingreso al Servicio. Principios rectores.

1. La selección y acceso de todo el personal laboral, debe realizarse de acuerdo con la correspondiente Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y/o capacidad, así como el de publicidad.
2. Los procedimientos de selección y acceso del personal al empleo en el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y Organismos Autónomos incluidos en el ámbito funcional, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso, a lo previsto por el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa de desarrollo, y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
3. En cada convocatoria se reservará, en virtud de la legislación vigente, un porcentaje mínimo de las plazas para personas con discapacidad.
4. Los procesos selectivos estarán inspirados en los siguientes principios rectores:
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
 - b) Transparencia.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- c) Imparcialidad y profesionalidad de miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 21. Requisitos generales y sistemas de acceso

1. Para poder participar en los procesos selectivos para el acceso a la plantilla del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe u Organismos Autónomos de ella dependientes y demás entidades incluidas en su ámbito funcional, será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española o nacional de los Estados miembros de la Unión Europea según se determine en las Bases de las correspondientes convocatorias, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado o separada mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de personal funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en que hubiese ocurrido separación o inhabilitación. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitada, inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido o sometida a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida para el puesto o plaza a la que opte.

f) Cualquier otro requisito establecido en la legislación vigente.

2. Podrán exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

3. Los sistemas selectivos del personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición que deberá incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de personas participantes y establecer el orden de prelación, o concurso de valoración de méritos.

4. Para los puestos de trabajo que, incluidos en la relación de puestos de trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa, o que precisen la sustitución de la persona titular y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la incorporación del mismo y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que no puedan ser cubiertas por el personal laboral fijo, se podrá acudir a la contratación temporal en sus distintas modalidades.

La selección del personal destinado a la formalización de contratos laborales temporales se realizará siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones establecidas por el Estatuto Básico del Empleado Público y las diversas Leyes de Presupuestos Generales del Estado que resulten de aplicación, así como de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

5. Resueltos definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo, en las distintas categorías de cada grupo profesional, las Bases de los mismos habrán de prever y regular la constitución de Bolsas de Trabajo con las personas que hayan aprobado uno o más ejercicios, según el orden de puntuaciones, en el caso de concurso-oposición; y con las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes convocatorias, en el caso de los concursos.

6. Asimismo, con conocimiento y fiscalización de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, y siempre que no exista para la categoría o plaza correspondiente una Bolsa de Trabajo vigente con arreglo a lo previsto en el apartado precedente, se aprobarán las bases para la constitución de Bolsas de Trabajo rotatorias que comprendan las categorías profesionales que resultaren necesarias, previa negociación con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, que se realizará de forma periódica.

7. A estos efectos, constituidas las Bolsas de Trabajo conforme a los procedimientos descritos en los apartados 5 y 6 precedentes, se irán publicando de acuerdo con la regulación de las bases y según las necesidades de cobertura de puestos, las correspondientes resoluciones de integrantes de puestos de la Bolsa de Trabajo para cada categoría profesional, que sustituirán a las que estuvieran en vigor hasta la fecha de su publicación.

Se formalizarán con quienes figuren en estas Bolsas de Trabajo los contratos temporales para la provisión de puestos conforme a lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, en la modalidad de interinidad por sustitución de persona trabajadora que se encuentre en las siguientes situaciones: las diferentes modalidades de excedencia contempladas en el Convenio Colectivo, sustitución por maternidad o paternidad, liberaciones sindicales e incapacidad temporal, vacaciones y permisos.

Las Bolsas de Trabajo estarán centralizadas en el Departamento de Recursos Humanos, con el objeto de formalizar con quienes figuren en estas Bolsas de Trabajo los contratos temporales para la provisión de puestos.

8. El Ayuntamiento, previa negociación con las y los representantes del personal aprobará un Reglamento General para la selección de personal laboral temporal a que se refieren los dos párrafos anteriores, mediante el sistema de bolsa rotatoria, al que deberá sujetarse las bases correspondientes, siempre con cumplimiento de los requisitos de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Artículo 22. Contenido de las bases.

1. Las convocatorias de procedimientos selectivos deberán incluir, al menos, el siguiente contenido:
 - Número y características de las plazas convocadas.
 - Funciones a desarrollar, encuadramiento funcional y demás condiciones de las plazas, conforme a la Relación de Puestos de Trabajo.
 - Declaración expresa de que los Tribunales selectivos no podrán proponer el acceso de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas.
 - Requisitos para concurrir.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- Documentación exigible, así como el plazo y lugar para su presentación.
- Forma y/o lugar de notificación de las resoluciones del procedimiento.
- Designación nominal del Tribunal Calificador.
- Estructura de las pruebas a realizar, sistema de calificación o valoración de méritos y, en su caso, temario.
- Plazo mínimo para el comienzo de las pruebas.
- Orden de actuación de las personas aspirantes conforme al sorteo anual previamente celebrado.
- Determinación, en su caso, de las características y duración de los cursos de formación teórico-práctica.

2. Serán objeto de negociación 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. Asimismo, las y los representantes del personal municipal podrán nombrar personas observadoras presentes en las fases públicas de los procedimientos selectivos.

Artículo 23. Tribunales de los procedimientos de selección de personal.

1. Su composición, selección y funcionamiento se realizará conforme a lo previsto por la legislación vigente en materia de función pública en cada momento.
2. No obstante, los y las representantes de trabajadoras y trabajadores podrán designar personas observadoras para asistir a la realización de las pruebas de los procedimientos selectivos, aunque no podrán asistir a las sesiones del tribunal de selección que no sean públicas.

Artículo 24. Periodo de Prueba

1. Los contratos laborales suscritos por el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos incluirán un periodo de prueba con la siguiente duración:
 - Grupos profesionales I, II y III: dos meses.
 - Grupos profesionales IV y V: 15 días.
2. Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la trabajadora o trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.
4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad en la empresa.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 25. Preaviso de cese en el trabajo

1. El personal que desee voluntariamente cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar por escrito su decisión a la Corporación, siempre que el tiempo de vigencia de su contrato sea superior en número de días, con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales I y II: treinta días.
- Grupos profesionales III y IV: quince días.
- Grupo profesional V: cinco días.

2. La falta de cumplimiento de estos plazos dará lugar a los perjuicios previstos por la Ley como falta sancionable.

3. Cuando sea la Administración la que proceda a la rescisión del vínculo contractual laboral, se aplicarán igualmente los plazos de preaviso consignados en el apartado 1, si bien en tales casos y para contratos superiores a un año, el preaviso no podrá ser nunca inferior a 15 días, debiendo acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

4. Los plazos anteriores no serán de aplicación para la comunicación por la Administración del fin de la vigencia de los contratos laborales temporales, siempre que se produzca como consecuencia de la legal finalización por cumplimiento de los plazos y condiciones de su temporalidad.

Artículo 26. Finiquitos.

1. Todo personal que finalice su contrato de trabajo o relación laboral con el Ayuntamiento, ya sea por voluntad propia, por resolución acordada por el Ayuntamiento, o por natural extinción del contrato, tendrá derecho a que le retribuyan los salarios devengados y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, así como las vacaciones que no se hayan disfrutado.

2. No obstante, en los casos en que la empleada o empleado público decida, a voluntad propia, la extinción de su contrato, y no haya cumplido con los plazos de preaviso citados en el artículo anterior, no se le abonarán las partes proporcionales de las vacaciones no disfrutadas, al no ser éstas sustituibles por compensación económica y no haber dado opción a disfrutarlas antes de la extinción de su relación laboral.

Artículo 27. Provisión mediante concurso de traslado.

1. Los puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión, existentes en el ámbito del Convenio, serán ofrecidos en concurso de traslado en los términos del artículo 19.3, en el que podrá participar todo el personal laboral fijo que se encuentre en activo o en excedencia, siempre que el puesto de trabajo de destino corresponda a su grupo profesional y que cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en todos los Centros de Trabajo o Servicios y se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y/o capacidad, así como el de publicidad.

En las convocatorias de concursos deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación.
- Régimen de horarios al que estará sujeto.

3. El personal, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto el que esté suspenso que no podrá participar hasta el cumplimiento de la sanción, podrá tomar parte en los concursos siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria. El personal permanecerá en cada puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

4. Los concursos se resolverán por una Comisión de Valoración conforme a la legislación vigente y será personal técnico cualificado. Las personas integrantes de las Comisiones deberán poseer grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al de las convocadas. Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la Corporación la designación de personas expertas para asesoramiento que actuarán con voz pero sin voto. Las Comisiones propondrán al candidato o candidata que haya obtenido mayor puntuación. Su propuesta tendrá carácter vinculante.

5. El puesto de trabajo obtenido mediante concurso de traslado tendrá carácter definitivo a todos los efectos.

Artículo 28. Promoción Interna.

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un puesto de trabajo a otro dentro del mismo o distinto grupo profesional, con un máximo de dos Grupos Profesionales, y adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

2. Las plazas que, de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo, así como la correspondiente Oferta de Empleo Público, deban proveerse por el procedimiento de promoción interna, emplearán el sistema selectivo de concurso o concurso-oposición, según la legislación vigente, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y/o capacidad, así como el de publicidad.

3. El proceso selectivo se inspirará en los mismos principios definidos por el apartado 4 del artículo 21.

4. El personal, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto las personas suspensas que no podrán participar hasta el cumplimiento de la sanción, podrá tomar parte en los concursos siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria. El personal permanecerá en cada puesto de trabajo un mínimo de dos años, para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

5. Además de lo establecido en el punto 4, el personal deberá reunir aquellos otros que se exijan en las respectivas convocatorias.

6. En los procesos de promoción también se podrá establecer que las trabajadoras y trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, puedan promocionar, sin necesidad de



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo de los grupos profesionales I y II o cuando esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

7. La composición de los Tribunales que habrán de juzgar las correspondientes pruebas selectivas será la establecida por la legislación vigente en cada momento y, específicamente, lo estipulado en el artículo 23 del presente Convenio.

Artículo 29. Movilidad funcional.

1. Por necesidades del servicio, en caso de inaplazable o urgente necesidad previo informe del servicio competente, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 el Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, podrán acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones o trabajos no correspondientes al grupo profesional y/o grupo económico, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones o trabajos correspondientes y con respeto a la dignidad del trabajador y la trabajadora.

2. El tiempo máximo de habilitación será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha y se cubrirán preferentemente, entre los aprobados y aprobadas sin plaza procedentes de los concursos de promoción interna sobre el mismo puesto tipo. No obstante, cuando no exista bolsa de promoción interna se anunciará publicando los puestos que hayan de cubrirse por este procedimiento, para que puedan ser solicitados por las personas interesadas, y se regirá por los principios constitucionales de igualdad, mérito y/o capacidad, así como el de publicidad.

3. Si superado el plazo, de seis u ocho meses, existiera un puesto vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, deberán activarse los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en el presente Convenio para su ocupación definitiva. En caso de que no exista el puesto vacante y permaneciese la necesidad de su ocupación, deberá modificarse la Relación de Puestos de Trabajo en los términos adecuados y siempre que la Ley lo permita, convocándose en ambos casos la Mesa General de Negociación.

4. Esta habilitación deberá ser comunicada por escrito a la trabajadora o trabajador al inicio de la misma por el Departamento de Recursos Humanos.

5. La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, sólo si el salario del puesto desempeñado es superior.

6. Si durante la habilitación, el trabajador o trabajadora causase baja médica por incapacidad laboral temporal, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación, hasta la finalización del plazo por el cual se confirió la habilitación.

7. En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través del ejercicio de la movilidad funcional. El Ayuntamiento deberá comunicar previamente estas situaciones a la representación de trabajadores y trabajadoras.

8. El Ayuntamiento deberá comunicar previamente estas situaciones al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, constanding los siguientes datos:



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y servicio actual.
- c) Categoría y servicio donde irá habilitado o habilitada.
- d) Fecha de inicio y previsión de finalización.
- e) Se adjuntará copia de los requisitos exigidos.

9. Para el periodo estival, las movilidades y trabajos de superior categoría serán llevados a cabo con la suficiente antelación, no más allá del 30 de abril y se presentarán junto al cuadrante de vacaciones del personal, para garantizar procesos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad para el acceso al cargo público. Estos procesos serán negociados y acordados en la comisión del Convenio.

Artículo 30. Otros supuestos de movilidad.

1. Sin perjuicio de lo que prevea el artículo 69 de este Convenio en relación con la disminución transitoria de las aptitudes psicofísicas, la disminución de las capacidades de la trabajadora o trabajador legalmente acreditada por la correspondiente declaración de incapacidad permanente parcial dará lugar al derecho a que se adapten las condiciones de su prestación laboral a las limitaciones declaradas por la autoridad laboral.

2. Igualmente, la disminución de las capacidades del trabajador o trabajadora legalmente acreditada por la correspondiente declaración de incapacidad permanente total, dará lugar al derecho a ocupar por movilidad extraordinaria ajena a los procesos descritos en el artículo 20.3 de este Convenio, cualquier plaza que se encuentre vacante dentro de su mismo grupo profesional, que resulte compatible con su nueva capacitación profesional, dando lugar con ello a una novación del contrato, siempre que dicha plaza exista y esté vacante, y que cuente con las titulaciones y habilitaciones profesionales que se exijan para la provisión de la misma.

En este caso, las retribuciones complementarias que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de prevención de riesgos laborales, a la vista de los informes médicos que se emitan y los que presente el trabajador o trabajadora, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en su salud. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad extraordinaria.

3. En el supuesto previsto en el apartado anterior, si no existe plaza vacante con las condiciones descritas, el Ayuntamiento y la representación del personal público podrá negociar una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para la definición de una plaza que cubra esas necesidades, siempre que sea posible, a los efectos de aplicación del apartado precedente.

4. Los supuestos regulados en este artículo no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar nuevamente, tras la adjudicación definitiva del puesto.

5. De los supuestos de movilidad contemplados en este artículo deberá ser informada la representación legal de trabajadoras y trabajadores.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 31. Comisión de Servicios.

1. En caso de urgente e inaplazable necesidad, previo el Informe correspondiente del servicio, la Administración podrá cubrir temporalmente las plazas vacantes por Comisión de Servicios de carácter voluntario, con el personal empleado público que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de Puestos de Trabajo.

2. El personal público que asuma la comisión de servicios habrá de tener una antigüedad de al menos dos años de prestación de servicios en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

3. La comisión de servicios no podrá exceder de un periodo máximo de dos años, transcurrido el cual el Ayuntamiento sólo podrá proveer la plaza por los procedimientos ordinarios regulados por el artículo 20 de este Convenio, no pudiendo acudir a una nueva comisión de servicios.

4. Se nombrará entre el personal que se haya presentado a la última convocatoria de promoción interna preferentemente. No obstante, cuando no exista bolsa de promoción interna se anunciará publicando los puestos que hayan de cubrirse por este sistema de provisión para que puedan ser solicitados por las personas interesadas rigiéndose por los principios constitucionales de igualdad, mérito y/o capacidad, así como el de publicidad.

5. Al trabajador o trabajadora nombrada en Comisión de Servicio se le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de las retribuciones del puesto para el cual le ha sido conferida la comisión de servicios, sin que su desempeño implique consolidación retributiva alguna.

6. La trabajadora o el trabajador habrá de reunir los requisitos establecidos en la RPT, para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios. El tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado, siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro igual o de superior nivel.

7. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

8. El Ayuntamiento facilitará, a título informativo, a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, la habilitación en Comisión de Servicios en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y Servicio actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado o destinada.

Así mismo se adjuntará copia de los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza, en el plazo de diez días.

9. Si durante la comisión de servicios, la persona causase baja médica por incapacidad laboral temporal percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación, hasta la finalización del plazo por el cual se acordó la Comisión de Servicios.

Artículo 32. Reingreso al servicio activo.

1. El reingreso al servicio activo de las trabajadoras y trabajadores que no tengan reserva de plaza y destino, se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, ya sean de acceso libre o de promoción interna, o a través de la adscripción con carácter



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente por el orden de presentación de solicitudes, respetando previamente el siguiente orden de presentación:

- a) Excedencias forzosas.
- b) Suspensiones.
- c) Excedencias voluntarias por interés particular.

2. La adscripción provisional a plaza determinada del personal que no tenga reserva de plaza y destino por el procedimiento descrito en el apartado primero exigirá que la empleada o empleado público cuente con la titulación exigida para el puesto de trabajo concreto por la Relación de Puestos de Trabajo.

3. El personal reingresado con adscripción provisional, tendrá la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúna los requisitos exigidos. En caso de no participar pese a estar obligado a ello, la adscripción provisional podrá ser revocada, volviendo a la situación previa. En caso de que acceda a plaza concreta por concurso, la plaza cubierta provisionalmente se incluirá en el siguiente concurso.

Artículo 33. Puestos SNL (Según Normativa Laboral)

1. Se podrán convocar aquellos puestos que como tales aparezcan contemplados en las diferentes RPT
2. Las convocatorias para proveer puestos SNL deberán hacerse públicas en todos los centros de trabajo o servicios.
3. Las convocatorias para la provisión de puestos SNL incluirán los datos siguientes:
 - Denominación, grupo, nivel y complemento específico del puesto.
 - Titulación y demás requisitos indispensables para desempeñarlo.
 - Descripción de los criterios objetivos de selección de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
4. Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.
5. Aquellos empleados y empleadas municipales que accedan por el sistema de SNL a puestos de trabajo con funciones de dirección, ya sean de confianza o de alta dirección en el propio Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe u Organismos Autónomos dependientes es éste, desde cualquiera de las categorías profesionales y puestos de trabajo, percibirán las retribuciones asignadas a dichos puestos de trabajo que tendrán el carácter de no consolidables, en tanto se hallen desempeñando los mismos. El acceso a estos puestos no supondrá en ningún caso el cambio de categoría profesional, que será la misma que tuviere acreditada inicialmente en el Ayuntamiento u Organismo Autónomo.

CAPÍTULO VII

Provisión de puestos de trabajo, ingreso al empleo público, promoción interna y movilidad

Artículo 34. Jornada general y horarios.

1. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado periodo, en cómputo diario, semanal, mensual o anual.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2. La duración de la jornada general ordinaria del personal público incluido en el ámbito del presente Convenio será de 35 horas semanales, siempre que una norma legal permita a las Administraciones Públicas, de forma permanente o temporal, el establecimiento de una jornada de trabajo distinta a la general de 37,5 horas.
3. El personal podrá disfrutar de una pausa de un periodo de 30 minutos en jornada semanal de 35 horas, o proporcional, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.
4. Las modulaciones de la jornada de verano o con ocasión de festividades locales, regionales o nacionales, no podrán suponer un menoscabo en el cómputo anual de jornada.
5. Los calendarios laborales establecerán la distribución de la jornada y la fijación de los horarios en atención a las características de los servicios que se prestan. En todo caso, se garantizará el cumplimiento de un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo. Los calendarios laborales se someterán a negociación previa, tras lo cual el Ayuntamiento los aprobará y publicará, con anterioridad al 15 de diciembre del año en que deba surtir efecto.
6. Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada.
7. En todo caso, la regulación de los calendarios laborales deberá respetar un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.
8. El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de la actividad hasta la reanudación de la misma. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, salvo para aquel personal que, por la naturaleza de sus funciones o por las necesidades del servicio, desarrollen su jornada con sujeción a turnos rotativos, que disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos con arreglo a lo establecido en el correspondiente cuadrante de turnos. En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso semanal previo acuerdo con el Comité de Empresa y, en todo caso, con el personal afectado.
9. Cuando por razones del servicio se trabaje alguno de los 14 festivos anuales y, siempre que se supere el cómputo de horas de la semana laboral, tendrán derecho a su retribución o descanso compensatorio de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio, a excepción del personal que desempeñe su trabajo en régimen de turnos.
10. Cuando la pareja legalmente registrada trabaje en el Ayuntamiento en un servicio cuyo horario esté sometido a régimen de turnos, se le garantizará el descanso semanal en las mismas fechas si así lo solicitaran, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 35. Jornada en régimen de especial dedicación.

1. La duración de la jornada ordinaria del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio del aumento horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.
2. La Administración determinará en la RPT, o en su defecto por resolución expresa, los puestos de trabajo que por sus características deban prestarse en régimen de especial dedicación, previo informe y consulta de la representación legal del personal público.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

3. El personal que preste sus servicios en régimen de especial dedicación no podrá acogerse a la jornada reducida por interés particular.

Artículo 36. Jornada reducida.

1. La jornada ordinaria podrá ser objeto de reducción en los siguientes supuestos:

- a) Por cuidado de hijo o hija menor de doce años.
- b) Por razones de guarda legal.
- c) Por interés particular.
- d) Cualquier otro supuesto legalmente previsto.

2. La reducción de jornada conllevará la disminución de retribuciones, en los supuestos y con la proporcionalidad que, en cada caso, resulte de aplicación conforme a la normativa vigente, y en lo expresamente regulado en el presente Convenio.

3. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del servicio, el personal municipal podrá solicitar al Departamento de Recursos Humanos el reconocimiento de una jornada reducida por interés particular, ininterrumpida, desde las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

4. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

5. La modalidad de jornada reducida por interés particular será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 37. Flexibilidad horaria.

1. Se establece como medida de flexibilidad horaria la posibilidad de que aquellos puestos de trabajo que, por la naturaleza de su prestación de servicios y según se contempla en la RPT, o en su defecto por resolución expresa, sean susceptibles de realizar las tareas en un horario no prefijado de forma completa sin menoscabo del servicio prestado a la ciudadanía, con una parte de la jornada en horario fijo y otra parte susceptible de ser prestada en horario variable a elección del empleado o empleada pública, puedan acceder a esta posibilidad, previa evaluación de la adecuación de su puesto de trabajo a esta posibilidad y con la autorización municipal correspondiente, sometida a las reglas contenidas en este precepto.

2. El personal público que quiera acogerse a esta posibilidad, habrá de presentar su solicitud ante el Departamento de Recursos Humanos. El concejal o concejala de Recursos Humanos dictará resolución autorizando o denegando el horario flexible, previo informe del servicio y departamento correspondiente. Este procedimiento se deberá comunicar a la representación legal de trabajadores y trabajadoras que deberá emitir informe previo en el plazo improrrogable de diez días hábiles. La resolución final deberá emitirse en el plazo máximo de un mes, siendo el silencio desestimatorio de la solicitud.

3. El personal acogido al régimen de flexibilidad horaria deberá cumplir las siguientes reglas:

- a) El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de los calendarios laborales y de las necesidades de los servicios.
- b) El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se podrá realizar, en régimen de horario flexible, entre las 8,00 y las 9,00, de lunes a viernes y entre las 14,00 y las 15,00 de lunes a viernes, así como entre las 16,30 y las 20,00 horas de lunes a viernes.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- c) La empleada o empleado público será responsable de cubrir la totalidad de su jornada laboral, y en todo caso, habrá de regularizar su prestación por periodos mensuales, en los que habrá de justificar el cumplimiento de las horas necesarias para completar su jornada mensual, teniendo en cuenta los periodos vacacionales o cualquier otro permiso admitido legalmente o por este Convenio.
- d) La prestación laboral mínima en horario flexible será de una hora, no pudiendo recuperarse horas de trabajo en fracciones separadas de duración inferior. Y no podrán recuperarse más de seis horas y media cada día en horario flexible.

4. La implantación del horario flexible estará supeditada, en todo caso, a la posibilidad real de su control efectivo y fiable, así como a las necesidades de cada servicio.

Artículo 38. Otras medidas adicionales de flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar.

Se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria adicional, sin perjuicio de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, así como quien tenga a su cargo directo familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria más el horario fijo de jornada que tengan establecida.

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

3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas más por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales de padre o madre.

4. Los supuestos contemplados en el presente artículo, precisarán de la correspondiente solicitud del personal que quiera acogerse a ella, que deberá resolverse con arreglo al mismo procedimiento regulado por el apartado segundo del artículo anterior.

Artículo 39. Jornadas y horarios especiales.

Por interés de los servicios se podrán establecer jornadas y horarios especiales que deban realizarse en determinadas funciones o departamentos, previa negociación con la representación del personal en el ámbito correspondiente.

Artículo 40. Jornada estival.

Durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer para el personal de Servicios Generales e Infraestructuras una jornada intensiva de trabajo cuya concreción se establecerá por Acuerdo de la Mesa General.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 41. Justificación de ausencias.

1. En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, suyos o de familiares en primer grado que necesiten de la asistencia del trabajador o trabajadora, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45.1, en los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia a la persona superior jerárquica de manera inmediata y comportará, en su caso, la obligación de recuperación de la jornada no trabajada o la reducción de retribuciones de conformidad con lo establecido en este Convenio.

En todo caso, una vez se produzca la reincorporación a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

3. En el supuesto de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

4. Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición.

5. En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia se estará en lo dispuesto en el presente Convenio en lo relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

6. En caso de accidente de trabajo, la empleada o empleado deberá comunicar en el Departamento de Recursos Humanos para informar del accidente y se le facilitará dicho volante cumplimentado y sellado, con excepción de los accidentes que impliquen traslado urgente, en cuyo caso se deberá avisar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos para que tenga conocimiento de lo sucedido a través de la persona que ha sido testigo del accidente. El personal que preste sus servicios en turno de tarde podrá no obstante acudir directamente a los servicios de la Mutua Profesional de Accidentes de Trabajo. En cualquiera de los casos descritos, será necesario aportar a la Mutua el Volante de Asistencia Sanitaria sellado por la Administración.

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

8. Quienes tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, previa justificación de la necesidad personal dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42. Control y seguimiento horario.

1. El personal público deberá registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas, salidas y ausencias correspondientes a su modalidad de jornada, cualquiera que sea la causa.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2. Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por el personal público que incurran en ellas en el sistema de control horario que exista en cada centro.

3. Las personas responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En los supuestos del artículo 38 y otros debidamente justificados, el tiempo de ausencia será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente, siempre y cuando el régimen de jornada y horario del servicio afectado lo permitiera.

4. La Delegación de Recursos Humanos, a través Departamento de Recursos Humanos, promoverá programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones. Asimismo, se elaborará información sistemática sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo y sobre los niveles de absentismo, de acuerdo con los criterios que se determinen y con el procedimiento electrónico que se establezca.

5. Por su parte, el Departamento de Recursos Humanos y las personas responsables de los demás servicios y de las unidades administrativas, realizarán mensualmente seguimiento tanto de las ausencias no justificadas como de la realización de las correspondientes deducciones proporcionales de haberes.

6. De lo anterior, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores semestralmente.

Artículo 43. Teletrabajo.

1. La forma ordinaria de la prestación de servicios del personal público es la presencial.

2. No obstante, la modalidad presencial podrá alternarse con una modalidad no presencial, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita, siempre que quede garantizada la correcta prestación de los servicios, con un porcentaje máximo de su jornada bajo este régimen no superior al 40% de la jornada semanal. En todo caso, la modalidad de teletrabajo no podrá afectar a la jornada laboral, ni tampoco al régimen de derechos y deberes, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial, y no sufrirá variación alguna en sus retribuciones sean fijas o variables por este motivo, ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social y promoción profesional.

3. La prestación de servicios de empleadas y empleados públicos incluidos en el ámbito de este Convenio que se realice en forma de teletrabajo o trabajo a distancia, con la intensidad que se fije y en cualquiera de los supuestos regulados por el presente acuerdo, será en todo caso voluntario para la persona trabajadora, que habrá de solicitarlo expresamente; y habrá de ser expresamente autorizada por la Administración, que además comprobará la idoneidad de esta modalidad de prestación para el puesto en concreto que lo solicite. Tomando en consideración las circunstancias concretas de cada caso, se establecerá una valoración singular de aquellos puestos o servicios que exijan para su adecuada prestación la presencia física del personal en las dependencias administrativas o asistenciales. En cualquier caso, el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

4. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, no constituye en sí misma ningún derecho adquirido por parte de las trabajadoras y trabajadores públicos. Una vez solicitado y aprobado, podrá



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

ser libremente revocado en cualquier momento por el empleado o empleada pública; e igualmente, la Administración podrá revocar su permiso por razones de carácter organizativo o necesidades del servicio debidamente motivadas, o por variación sustancial de las condiciones y requisitos de la persona y del puesto o servicio al momento de su autorización. Asimismo, el incumplimiento por quien lo solicite de los horarios o los objetivos, serán causa de revocación de la autorización. En cualquiera de los dos supuestos, la decisión habrá de comunicarse fehacientemente con al menos 48 horas de antelación a sus efectos.

5. Efectuada la solicitud, la persona responsable del Servicio o de la Unidad Administrativa, planificará conjuntamente con cada solicitante el modo de desarrollar el trabajo, los objetivos, así como los días y horas de su jornada habitual que prestará servicios en régimen de teletrabajo, que habrán de contenerse en la resolución que autorice el teletrabajo.

6. La Administración proveerá al personal público a quién haya autorizado la prestación de servicios parcialmente en régimen de teletrabajo, de los medios necesarios para su actividad; en caso de no poder proveerlo, lo pondrá de manifiesto en la resolución que autorice el teletrabajo, condicionada a la presentación en plazo de diez días de una declaración responsable en la que manifieste tener disponibilidad de los medios tecnológicos imprescindibles para realizar la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo exigido por el Área de Informática y Desarrollo Tecnológico; circunstancia en la que la Administración les abonará en concepto de indemnización una cantidad mensual equivalente a 0,19 € por cada hora de trabajo realizada en régimen de teletrabajo. Si no dispusiera de tales medios y la Administración no se los pudiera proveer, no se podrá optar por esta modalidad de teletrabajo.

7. El modelo de solicitud normalizada se facilitará al personal incluido en el ámbito de este Convenio por la Administración. Presentada la solicitud, habrá de ser estimada o denegada de forma razonada en el plazo máximo de un mes, siendo el silencio estimatorio.

8. La resolución que lo autorice habrá de indicar los días y horas de su jornada habitual que prestará servicios en régimen de teletrabajo. Durante dicha parte de la jornada la trabajadora o trabajador habrá de mantenerse, dentro de lo permitido por la propia prestación del servicio, a disposición de la Administración, para lo cual será requisito necesario que facilite los números de contacto correspondientes, en los casos en los que no se le haya facilitado un terminal corporativo. La Administración habrá de abstenerse de comunicar con el personal fuera de dicho periodo, y deberá asimismo garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal y la protección de la privacidad.

9. La administración podrá requerir la presencia física en el centro de trabajo, cuando la persona sea requerida para ello por situaciones inevitables o inexcusables, o para disponer de la documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones. En los casos en que la presencia se requiera por situaciones inevitables o inexcusables, se le avisará con una antelación mínima de 24 horas, salvo que por necesidades del servicio debidamente motivadas no pudiera cumplirse con esta previsión.

10. En la planificación de los servicios, al efecto de cuadrar las jornadas y los horarios dentro de un mismo Servicio o Unidad, para garantizar la prestación efectiva de los servicios públicos que requieran de actividad presencial el orden de autorización del teletrabajo seguirá el siguiente orden de prelación:

- Personal que acredite ser víctima de violencia de género o de terrorismo.
- Personal con hijos o hijas durante el periodo de lactancia.
- Personal con discapacidad igual o superior al 33% que tenga la condición de especialmente sensible, en los términos establecidos en la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- Personal que tenga reconocida la movilidad por razones de salud propias.
- Personal con hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho con la condición de dependientes o que ejerzan tutoría legal.
- Personal con ascendientes a cargo que tengan la condición de dependientes.
- Personal con hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho con la condición de discapacidad igual o superior al 33%.
- Personal con ascendientes a cargo que tengan la condición de discapacidad igual o superior al 33%.
- Personal que tenga reconocida la movilidad por razones de salud de un familiar a su cargo.
- Por ser familia monoparental de madre o padre.
- Personal con hijos o hijas menores de 14 años.
- Personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional.
- Personal cuyo centro de trabajo radique a una distancia de su domicilio familiar superior a 25 kilómetros.

Artículo 44. Bolsa de horas del 5%

1. Los empleados o empleadas públicas podrán disponer de una bolsa de horas disponible con un máximo del 5 % de su jornada anual, de la que podrá hacer uso previa solicitud justificada, para los siguientes supuestos:

- a) Cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos o sujetas a tutela o acogimiento, que necesiten de su atención y cuidado.
- b) Atención de personas mayores de 65 años, personas con una discapacidad igual o superior al 33%, y personas con deterioro cognitivo que le impida mantenerse por sí mismas, todas ellas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que necesiten de su atención y cuidado.

2. La utilización de las horas disponibles tendrá carácter recuperable, debiendo hacerlo el personal público que las disfrute dentro del semestre natural en que se hayan dispuesto las mismas. No obstante, aquellas horas que hayan debido ser dispuestas en los últimos 45 días naturales anteriores a la finalización del semestre natural, podrán ser recuperadas en el siguiente semestre natural.

3. Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicas.

4. Independientemente de estos casos en cada Área Municipal o servicio se estudiarán las necesidades del personal que estén relacionadas.

Artículo 45. Descuento en nómina.

1. El descuento en nómina no será de aplicación a ocho días de ausencias a lo largo del año natural, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, y sólo cuando se justifique la ausencia sin baja médica por personal médico facultativo de los servicios públicos de salud. Debiendo constar en el parte de justificación expresamente que el personal público se encuentra incapacitado para la asistencia a su trabajo o que debe guardar reposo que le imposibilite dicha asistencia, así como el día o días de



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

duración de dicha incapacidad. No será necesario que se incluya en el parte justificante ningún diagnóstico, enfermedad o medicación.

En ningún caso será suficiente que dicho parte refleje únicamente la asistencia a consulta médica del empleado o empleada.

2. La parte de jornada no realizada sin causa justificada y que no haya sido recuperada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio, en su caso, de las medidas disciplinarias que pudieran adoptarse, especialmente en las acciones de fraude en el cumplimiento del horario.

3. Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará la deducción proporcional de retribuciones.

CAPÍTULO VIII **Vacaciones y permisos.**

Artículo 46. Vacaciones.

1. Durante cada año natural las vacaciones tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles.

2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

3. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 del presente artículo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiendo sólo en este caso acumularse a los días de asuntos particulares.

4. Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral o cuadrante de servicio, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

5. El empleado o empleada pública deberá formular su solicitud de vacaciones con anterioridad al 31 de marzo de cada año, para permitir a la Administración la armonización de las solicitadas por todo el personal sin menoscabo del servicio. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, siempre que no suponga menoscabo en la prestación de los servicios de adscripción, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma Unidad Administrativa o servicio.

En caso de no existir acuerdo, se procederá por el sistema de turnos establecido en años anteriores asegurando que los distintos servicios queden cubiertos. No obstante, se podrán realizar cambios de vacaciones debiendo solicitarse por escrito y con suficiente antelación.

Cuando ambos cónyuges presten servicios en el Ayuntamiento o sus Organismos Públicos, se procurará, si el servicio lo permite, que ambos disfruten las mismas fechas en su periodo de vacaciones, si así lo solicitaran.


 ayuntamiento de
mairena del aljarafe

6. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos debidamente justificados indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal debidamente justificada, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal debidamente justificada, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

7. Tanto de las variaciones, como de los posibles conflictos que se puedan producir, se dará cuenta a los y las diferentes representantes del personal público, debiendo estar aprobado el calendario de vacaciones definitivo a 30 de abril de cada año, excepto para aquellos servicios que en sus calendarios laborales se determinen otras fechas.

8. Para el caso en que se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

9. La Administración dictará las instrucciones oportunas con el fin de establecer los procedimientos que tengan por objeto resolver las solicitudes de vacaciones conforme al presente Convenio, con indicación de los plazos máximos de duración de los mismos, así como de los efectos que produzca el silencio administrativo.

10. Se reconoce al personal público los siguientes días adicionales de vacaciones anuales en función de la antigüedad acreditada a partir del día siguiente de cumplir:

- 15 años de antigüedad: 1 día hábil más.
- 20 años de antigüedad: 2 días hábiles más.
- 25 años de antigüedad: 3 días hábiles más.
- 30 años de antigüedad: 4 días hábiles más.

Artículo 47. Permisos.

1. El personal laboral incluido en el ámbito funcional de este Convenio tendrá los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, o cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio habitual, un día hábil sin cambio de residencia, dos días hábiles con cambio de residencia.

c) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en la letra a).

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal público, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra u otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado o empleada tenga el cuidado directo de alguna persona 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 en un tercio o en la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60%, respectivamente de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Tendrá el mismo derecho si precisa encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con un duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tres días hábiles anuales.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal, entre otros supuestos, la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa, tales como, entre otras, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde la trabajadora o el trabajador concurriese en calidad de testigo o de perito, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.

k) Por asuntos particulares, hasta 6 días laborables dentro de cada año natural. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, festivos u otros permisos, salvo lo indicado en el artículo 47.3 del presente Convenio. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará al servicio del que dependa y al Departamento de Recursos Humanos con cuatro días de antelación. El plazo de autorización previa no será necesario en caso de urgencia, debiendo únicamente comunicarse.

Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Hasta 3 meses cada dos años sin derecho a retribución, no pudiendo disfrutarse por periodo inferior a 7 días ni superior a 3 meses. Serán concedidos dentro del mes siguiente a su solicitud. No podrán disfrutarse por personal con menos de un año de antigüedad.

m) Los días 24 y 31 de diciembre cuando coincidan en festivo, sábado o día no laborable, deberán incorporarse dos días de permiso adicionales al calendario laboral.

n) Por matrimonio, quince días naturales.

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



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

o) El personal público que tenga hijas o hijos con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, previa justificación de la necesidad personal dentro de la jornada de trabajo.

2. El disfrute del permiso establecido en el apartado 1.a) referido a accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante la persistencia del mismo, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando las personas interesadas acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

3. Los permisos y reducciones de jornada reconocidos en el presente Convenio Colectivo referidos a las uniones matrimoniales se extenderán a las uniones o parejas de hecho debidamente acreditadas conforme a la legislación aplicable.

Artículo 48. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares.

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

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas más cuatro semanas adicionales, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores o progenitoras. La duración del permiso adicional de cuatro semanas, en el caso de que ambos progenitores sean titular del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar de éste.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores o progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a su voluntad, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas más cuatro semanas adicionales. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. La duración del permiso adicional de cuatro semanas, en el caso de que ambos progenitores o progenitoras sean titulares del permiso, únicamente una o uno de ellos podrá disfrutar de éste.

En el caso de que ambos progenitores o progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores o progenitoras.

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.


 ayuntamiento de
mairena del aljarafe

c) Permiso del progenitor o progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas más cuatro semanas adicionales de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores o progenitoras, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada criatura a partir de la segunda en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso adicional de cuatro semanas, en el caso de que ambos progenitores o progenitoras sean titulares del permiso, únicamente una o uno de ellos podrá disfrutar de éste.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor o progenitora que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor o progenitora que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de una hija o hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 47 de este Convenio, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso de progenitor o progenitora diferente de la madre biológica.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, de la otra progenitora progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al


 ayuntamiento de
mairena del aljarafe

disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal público que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

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

e) Permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: sin perjuicio de lo dispuesto por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, será de aplicación lo dispuesto en el Decreto de la Junta de Andalucía 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, o norma que lo sustituya.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal público que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos e hijas de personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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

3. Al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, le será de aplicación el régimen de permisos regulado por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la legislación sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 49. Procedimiento de solicitud y otorgamiento de los permisos.

1. Los permisos regulados en los dos artículos anteriores serán solicitados por escrito y motivadamente por el personal que desee disfrutarlos con una antelación de al menos cuatro días al hecho que lo motivó, siempre que por la naturaleza del mismo ello sea posible. La Administración deberá, en este caso, responder de forma igualmente escrita y motivada en el plazo de cinco días. En caso de ausencia de respuesta, se entenderá estimada la petición.

2. En aquellos supuestos en que no sea posible la solicitud con la anticipación prescrita en el apartado anterior, por la especial naturaleza del hecho que motiva el permiso, o incluso deba ser solicitado con posterioridad, al menos se tratará de informar telefónicamente a la persona responsable del servicio, y se formulará solicitud justificada por escrito tan pronto como le sea posible, debiendo ser igualmente resuelta por la Administración en el plazo de cinco días, entendiéndose igualmente estimada la misma de no ser resuelta en el indicado plazo.

3. Para los asuntos particulares se establecerá lo dispuesto en el artículo 47.1.k del presente Convenio.

CAPÍTULO IX
Formación

Artículo 50. Principios generales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y es un instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de empleados y empleadas a los requerimientos de la presentación de los servicios públicos, constituyendo así mismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional, así como para conseguir objetivos de eficacia y modernización como para incrementar la productividad de la organización en su conjunto.

Por ello, la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria negociación de las organizaciones sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación.

2. La plantilla municipal podrá participar en los planes de formación que son promovidos por entidades u organismos públicos de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales (incluidas Federaciones y Asociaciones de Municipios y Provincias), así como por las Organizaciones Sindicales representativas en el conjunto de todas las Administraciones Públicas.

3. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional, organizados por las entidades establecidas en el número anterior, en los términos de este Convenio.

4. Será de naturaleza obligatoria la formación que se produzca por procesos de reorganización administrativa que suponga capacitación y reconversión profesional, y/o inclusión de nuevas formas de trabajo.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

5. Toda la formación estará regulada por el Reglamento de Formación para el personal del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y Organismos Autónomos.

Artículo 51. Planes de formación.

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos llevarán a cabo planes de formación que se negociarán con las organizaciones sindicales, con el fin de que los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar y adquirir nuevas capacidades profesionales.
2. El Ayuntamiento habrá de presentar a negociación con las organizaciones sindicales un Plan de Formación dentro de los 6 primeros meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.
3. El Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión de Convenio.

Artículo 52. Tiempos para la formación.

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación obligatorios para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral.

No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

2. Se negociará en la Subcomisión de Formación la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización del personal efectivo resolviendo la Administración sobre el particular. Igualmente, la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación del personal, con la misma obligación de negociación que el apartado anterior, con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

Artículo 53. Permisos para la formación.

1. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, se concederán permisos para los siguientes supuestos:
 - a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
 - b) Permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable de la persona superior jerárquica correspondiente y del Departamento de Recursos Humanos.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 54. Costes derivados del mantenimiento de la formación obligatoria.

1. La Administración asumirá los costes que ocasione la renovación del carnet de conducir de aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes les sea exigible su posesión para la concreta prestación de servicios de su puesto.

2. Asimismo, la Administración asumirá los costes que ocasione la renovación o mantenimiento de aquellos carnets o habilitaciones profesionales que resulten de necesaria posesión para la trabajadora o el trabajador, en relación con el contenido de prestación de servicios de su puesto de trabajo, así como la colegiación profesional obligatoria en los puestos en los que así se exija legalmente.

CAPÍTULO X

Suspensión del contrato y excedencias

Artículo 55. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

1. Sin perjuicio de las causas por las que el contrato de trabajo podrá suspenderse y que se establecen en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal empleado fijo de plantilla en situación de invalidez permanente y que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. No obstante si se produjera la mejoría efectiva del trabajador o trabajadora, una vez superado el período de dos años y hasta un máximo de cuatro años desde la citada resolución, podrá reincorporarse siempre y cuando exista un puesto de trabajo vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 56. Excedencia voluntaria.

1. Las excedencias podrán ser:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses por el personal con al menos un año de antigüedad continuada al servicio del Ayuntamiento o de sus Organismos Autónomos inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de un mes y se comunicará a la persona interesada y a la representación sindical. Una vez concedido el periodo de excedencia, este no podrá ser objeto de variación, tanto de aumento como de disminución, salvo que se establezca en la Resolución.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

La persona en excedencia voluntaria por interés particular tendrá derecho durante un periodo de dos años desde la concesión de aquella a incorporarse inmediatamente en el mismo puesto de trabajo que disfrutaba antes de producirse la excedencia, siempre y cuando lo comunique con una antelación mínima de 30 días a la fecha de terminación de la misma. En caso de que la excedencia fuese superior a dos años, tendrá derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

El derecho a la excedencia voluntaria por interés particular sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora indefinido una vez transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Procederá, asimismo, declarar en excedencia voluntaria al personal cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.

No podrá declararse a solicitud de la trabajadora o del trabajador cuando se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos y/o hijas.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada criatura, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo o hija presenta diversidad funcional de al menos el 33%, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

Cada sucesiva criatura dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el disfrute de la excedencia. El período en que permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos y/o hijas no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, se declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

c) Para el cuidado de cónyuge, ascendientes, descendientes y familiares.

El personal tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que conviva maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse de manera autónoma. Los trabajadores y



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

trabajadoras en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional.

d) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Quedará en esta situación el personal que, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, haya pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

e) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal contratado laboral cuya o cuyo cónyuge o persona conviviente acreditada resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como personal funcionario de carrera o como personal contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. La persona contratada laboral deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

f) Por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. A los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los números b), c) y f) de este artículo, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

3. La solicitud y concesión de excedencia voluntaria en estos términos al personal público de naturaleza temporal, no afectará a la resolución de su vínculo contractual por consumación de la cláusula de temporalidad fijada en el mismo, que se producirá en todo caso, aunque se encuentre en situación de excedencia.

Artículo 57. Reingresos.

1. El trabajador o trabajadora que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, deberá formular su solicitud con al menos un mes de antelación a la fecha de incorporación, y tendrá derecho a regresar al servicio activo de su plaza.

2. La trabajadora o trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, tendrá derecho a ocupar por adscripción provisional una vacante de necesaria cobertura del mismo grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad iguales a las suyas, siempre que exista y que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. En todo caso se someterá a las previsiones del artículo 22 de este Convenio.

3. Si no existiera vacante en su grupo profesional con titulación y especialidad iguales a las suyas, y sí la hubiera en grupo económico inferior, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquélla. En el supuesto de que no existiera vacante adecuada y optara por reingresar en un puesto de inferior grupo económico, percibirá las retribuciones correspondientes a su grupo profesional, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional, en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

4. La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.

5. Una vez realizado el reingreso, la persona deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación del reingreso. De no hacerlo, será declarada de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.

Artículo 58. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al personal contratado laboral, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

reingreso en el indicado plazo, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

3. A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política, incluido el personal eventual de especial confianza. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

4. A los efectos de lo dispuesto en los párrafos precedentes, el personal que se encuentre en esta situación tendrá igualmente derecho al abono de los conceptos salariales correspondientes a la antigüedad.

5. En aquellos otros casos en los que así se acuerde por la Administración y la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, podrá reconocerse la excedencia forzosa.

CAPÍTULO XI **Régimen disciplinario**

Artículo 59. Marco normativo.

1. El personal laboral afecto al presente Convenio Colectivo queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, en la legislación laboral, así como en el presente Convenio Colectivo.

2. El personal laboral que indujere a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que quien lo cometa en concepto de autor o autora.

3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.

Artículo 60. Faltas disciplinarias.

1. Las acciones y omisiones sancionables en que incurra el personal afectado por este Convenio, se clasificarán, con independencia de lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

2. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador o trabajadora, perjuicios notorios para el servicio, en cuyo caso se calificaría como falta grave.

b) La falta de asistencia sin causa justificada.

c) La no comunicación, con la antelación suficiente, de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- d) El abandono injustificado y por breve tiempo del puesto del trabajo, sin aviso ni causa justificada.
 - e) El incumplimiento o retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas u órdenes de sus superiores dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional. En el caso de que de tales actos deriven, por la función especial de la trabajadora o trabajador o de la tarea encomendada, en perjuicios notorios para el servicio se calificará como falta grave.
 - f) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.
 - g) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado o por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora.
 - h) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
 - i) La leve incorrección con el público y, en general, con las personas usuarias de los servicios, así como con el resto del personal público y subordinado.
 - j) Las discusiones con los compañeros y compañeras en horas laborales.
 - k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o la situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.
3. Serán faltas graves:
- a) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves en un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
 - b) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.
 - c) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes. Cuando se deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado, se considerará muy grave.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada ni previo aviso.
 - e) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
 - f) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
 - g) La realización de actividades particulares o ajenas al servicio durante la jornada de trabajo, en el centro de trabajo o fuera del mismo, así como el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
 - h) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
 - i) El incumplimiento grave o reiterado de los deberes profesionales por descuido o negligencia inexcusable.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

j) La reincidencia en el retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas o en el incumplimiento o desobediencia a las órdenes de superiores. Cuando de dicha reincidencia se deriven perjuicios notorios para el servicio la falta se considerará muy grave.

k) El incumplimiento por parte de las personas responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, las faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo del personal a su cargo.

l) La simulación de enfermedad o accidente.

m) La simulación de la presencia de otro trabajador o trabajadora, firmando o fichando por él o por ella.

n) La manipulación o falseamiento intencionado de la tarjeta, lista de asistencia o cualquier otro elemento de control horario para simular su presencia o de cualquier otro empleado o empleada pública en el puesto de trabajo.

ñ) Discusiones con compañeras y compañeros de trabajo en presencia del público.

o) Falta notoria de respeto y consideración al público.

p) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.

q) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

r) Abuso de autoridad

s) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador o trabajadora tenga acceso.

t) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otra persona.

u) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

4. Serán faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de quince faltas de puntualidad en un periodo de dos meses o de treinta en un año.

c) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, en un periodo de seis meses o de veinte en un año.

d) Los malos tratos de palabra u obra, las ofensas verbales o físicas a jefes, jefas, superiores, compañeras, compañeros o personal a su cargo, o personas usuarias, incluyendo el acoso moral.

e) Originar riñas y pendencias entre los compañeros y compañeras de trabajo.

f) Las conductas constitutivas de acoso sexual.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- g) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada o el desempeño del puesto de trabajo.
- h) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo, ajenos al puesto desempeñado.
- i) El falsear datos ante el Ayuntamiento, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- j) Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.
- k) El hurto o robo al personal municipal.
- l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que se niegue a someterse a procedimientos de rehabilitación.
- m) Violar el secreto de correspondencia o documento reservados de la Administración.
- n) La falta continuada de aseo, siempre que haya quejas reiteradas de compañeras y compañeros y se le haya llamado repetidamente la atención.
- ñ) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y exigible del trabajo.
- o) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- p) La obstaculización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- q) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra trabajadora, trabajador o de terceras personas.
- r) El incumplimiento de la obligación de atender, en caso de huelga, los servicios mínimos.
- s) Así como cualquier otra conducta tipificada como muy grave por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, o el Real Decreto 33/1986 o norma que lo sustituya, y que sean de aplicación al personal de las Entidades Locales.

Artículo 61. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones según la gravedad, reincidencia o intención:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo tres días
- b) Suspensión de empleo y sueldo cinco días.
- c) Suspensión de empleo y sueldo siete días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.
- b) Inhabilitación por un periodo superior a uno a cinco años, para la promoción o ascenso, así como para concurrir a pruebas selectivas.
- c) Despido.

Artículo 62. Procedimiento.

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser sancionada por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio que será tramitado, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero o norma que lo sustituya, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Funcionario de la Administración del Estado y en el que será oída la persona interesada. La trabajadora o trabajador podrá solicitar la presencia de su representación sindical.

2. La aplicación de cualquier sanción requerirá el conocimiento del Comité de Empresa con un plazo mínimo de un día hábil, a fin de que el mismo pueda emitir su informe en el plazo improrrogable de tres días hábiles. En el caso de sanciones graves o muy graves el plazo de emisión de informe por parte del Comité de Empresa será de siete días hábiles que, en ningún caso, tendrá carácter vinculante. Dicha notificación interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

3. En el supuesto de que la persona fuera sancionada con despido disciplinario y los Juzgados de lo Social dictaran Sentencia declarando su improcedencia, el Ayuntamiento le readmitirá en el puesto de trabajo, salvo que la persona optara por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 63. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

4. La prescripción de las infracciones se interrumpirá por la notificación al empleado o empleada de la apertura de procedimiento disciplinario, dirigido nominalmente frente al mismo.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

CAPÍTULO XII **Salud laboral**

Artículo 64. Marco normativo.

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal laboral.

Esta Administración realizará una política integral de protección de la salud del personal laboral mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Artículo 65. Salud laboral. Principios generales.

Los principios generales en el ámbito de la salud laboral y la seguridad en el trabajo son los siguientes:

1. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y las condiciones de trabajo.
2. La Administración a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada 2 años. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
3. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal laboral.
4. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal laboral con condiciones físicas disminuidas.
5. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad de la persona responsable de la unidad.
6. Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias con la correspondiente repercusión en la retribución complementaria.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

7. En relación con el personal no incluido en el presente Convenio, serán de aplicación las medidas de protección incluidas en este Capítulo, así como las medidas de prevención previstas con carácter general en la normativa vigente.

8. La Administración garantiza la evaluación integral de los riesgos para la salud derivados de las características de la organización del trabajo, de naturaleza psicosocial, realizando una evaluación preventiva de cada puesto en relación con este riesgo, que se reevaluará periódicamente, comprometiéndose a planificar y ejecutar la actividad preventiva que de dicho análisis se extraiga.

Artículo 66. Vigilancia de la Salud.

1. El Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos garantizarán a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia será voluntaria, debiendo recabarse previamente el consentimiento escrito del empleado o empleada pública, que sólo podrá rechazarlo de forma igualmente escrita.

No obstante lo cual, de este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de trabajadoras y trabajadores o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para ella o él mismo, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al empleado o empleada afectada, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del empleado empleada afectada.

3. A las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de forma genérica de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño de sus puestos de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar sus funciones en materia preventiva.

Artículo 67. Uniformidad.

1. El Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos facilitarán al personal los medios y equipos de protección personal adecuados con el puesto de trabajo y la función que se realice y que se establecen en el Anexo I del presente Convenio.

2. El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, velará para que los uniformes reúnan las condiciones de idoneidad y seguridad a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo efecto podrá solicitar informes y formular alegaciones previas a la compra del vestuario.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de dos veces al año: una en verano (de mayo a junio) y otra en invierno (de septiembre a octubre).
4. Se regula la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está debidamente uniformado. A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como Equipo de Protección Individual, cuando éste afecte directamente a las condiciones de seguridad y salud en el desempeño del mismo.
5. Las prendas y calzado que se deterioren como consecuencia de su uso en el trabajo se repondrán inmediatamente, previa entrega de las mismas.
6. Cuando se produzcan traslados de sección, departamento o servicios que conlleven un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas adecuadas al nuevo puesto de trabajo.
7. Al personal que presente incompatibilidad al calzado de seguridad estándar y con la debida prescripción facultativa del servicio de prevención o prescripción médica, se le dotará de calzado de seguridad especial con arreglo a sus circunstancias y a las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 68. Medios y equipos de protección personal.

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garanticen la seguridad y salud de trabajadoras y trabajadores al utilizarlos.

Así mismo deberá proporcionar Equipo de Protección Individual (E.P.I.) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará por que los Equipo de Protección Individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, así como por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
3. Los Equipo de Protección Individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 69. Disminución transitoria de aptitudes psicofísicas

1. La disminución de las capacidades psicofísicas legalmente acreditada por el informe de reconocimiento médico de vigilancia para la salud dará lugar al derecho del trabajador o trabajadora a que se adapten las condiciones de su prestación laboral a las limitaciones declaradas por los servicios médicos.
2. En el caso de que la disminución de capacidades derive en declaración de no apto o no apta de manera definitiva se estará a lo dispuesto en el artículo 30 (otros supuestos de movilidad) del presente Convenio.
3. El trabajador o trabajadora podrá solicitar la movilidad funcional extraordinaria a partir de los 55 años por disminución de sus aptitudes psicofísicas para el eficaz desempeño de sus funciones y se procederá conforme al apartado 1.

4.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 70. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, siempre que exista una vacante adecuada compatible con su estado dentro del mismo grupo profesional previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.
3. Lo establecido en los números anteriores se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 71. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores o trabajadoras y/o personal público, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero («BOE» n.º 27, de 31 de enero), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.
2. Fabricantes, empresas importadoras y empresas suministradoras deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud del personal.

CAPÍTULO XIII
Derechos sociales

Artículo 72. Acción social.

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos abordarán la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo, acorde al porcentaje de masa salarial global que se destine a estos efectos, cuyos criterios, cuantía y distribución serán objeto de negociación en la Mesa General del personal laboral y funcionario, de conformidad con el artículo 37.1.i) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Le corresponde a la Administración y a las centrales sindicales, en el ámbito de negociación correspondiente:
 - a) Efectuar propuestas de actuación.
 - b) Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
 - c) Realizar el seguimiento y evaluación del plan.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 73. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.

1. Al personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio se le aplicará, mientras se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal, ya sea derivada de contingencias comunes o profesionales, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social que le corresponda, alcance el 100% de las retribuciones fijas que viniera percibiendo en el mes de inicio de la incapacidad temporal.

2. Dicha cuantía se abonará en los recibos de salario bajo el concepto de "Complemento de I.T.". Los días de baja por I.T. no se tendrán en cuenta para la deducción alícuota en las pagas extraordinarias, que serán siempre abonadas en su cuantía íntegra en proporción al tiempo trabajado en el momento de su devengo.

Ello no obstante, no podrá suponer que una trabajadora o trabajador perciba mayor cantidad durante la indicada situación que la que hubiera correspondido al haber estado trabajando, para lo que se harán, mediante el citado complemento, los ajustes necesarios en las nóminas mensuales.

3. Para tener derecho al mencionado complemento, el personal empleado o sus familiares, cuando se encuentren imposibilitados para hacerlo, deberán entregar el parte de baja, y en su caso, los de confirmación, dentro del plazo legal establecido al efecto, al Departamento de Recursos Humanos; el incumplimiento de los plazos de entrega implicará que el Ayuntamiento de Mairena no estará obligado al pago del complemento a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado o por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora.

4. El complemento de la prestación por incapacidad laboral temporal que se regula en este Convenio se aplicará a los procesos que surjan desde su entrada en vigor, aplicándose a los supuestos que ya estuvieran declarados las normas y acuerdos que les vinieran siendo aplicados.

5. Las partes acuerdan impulsar la elaboración de un Plan de Absentismo desde la Subcomisión correspondiente regulada en este Convenio.

Artículo 74. Garantías jurídicas.

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores o trabajadoras en todo procedimiento judicial que traiga causa del ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral.

2. El Ayuntamiento garantizará la adscripción temporal o definitiva del personal que preste servicio de conductor o conductora a un puesto de trabajo perteneciente a su grupo profesional y adecuado a sus capacidades, en el caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, siempre y cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no concurren causas de culpa, dolo o mala fe.

3. El Ayuntamiento, en la forma que se determine, garantizarán las eventuales responsabilidades en que incurran sus empleadas y empleados públicos por la realización de las tareas propias de su cargo, así como el pago de fianzas solicitadas por la Autoridad Judicial en aquellos casos, que como consecuencia de sus funciones den lugar.

4. La prescripción de la responsabilidad tendrá una duración de cinco años posterior a la jubilación del personal, debiendo tenerse en cuenta las peculiaridades específicas de ciertos colectivos.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 75. Cobertura por accidente y fallecimiento.

1. El Ayuntamiento realizará un seguro de vida y accidente que garanticen las indemnizaciones por fallecimiento, invalidez absoluta y permanente, gran invalidez e invalidez con baremo de accidente, en la cuantía de 20.000 euros.
2. Si la persona falleciera de muerte natural, el Ayuntamiento abonará a sus herederos y herederas legítimas la cuantía de 3.200 euros, con independencia de las prestaciones sociales que puedan recibir de otros organismos públicos.
3. Las cantidades de los dos apartados anteriores se incrementarán automáticamente conforme al porcentaje de las retribuciones, sin perjuicio de las limitaciones establecidas por la legislación general.

Artículo 76. Jubilación. Modalidades.

1. El personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio accederá a la jubilación ordinaria, con carácter voluntario, siempre que reúna y acredite ante el INSS, los requisitos de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente.
2. De conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de jubilación, el personal podrá voluntariamente acceder a la jubilación anticipada, siempre que cumpla con los requisitos vigentes en la normativa aplicable.
3. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores y trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial siempre que cumplan con los requisitos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social.

El personal empleado que acceda a la jubilación parcial podrá experimentar una reducción del porcentaje de su jornada laboral entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. A tales efectos los trabajadores y trabajadoras deberán formalizar por escrito y en modelo oficial, contrato a tiempo parcial.

La celebración del nuevo contrato a tiempo parcial no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos o en trámite de adquirir, y de la antigüedad que le corresponda.

En el caso de la jubilación parcial con contrato de relevo deberá celebrarse simultáneamente la contratación con otro trabajador o trabajadora, en los términos y con los requisitos, establecidos en la normativa vigente en cada momento.

En el caso en que los requisitos y condiciones para el acceso a la jubilación parcial fuesen modificados por la legislación, ambas partes adquieren el compromiso de adaptación de las nuevas condiciones legales.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

CAPÍTULO XIV **Estructura salarial**

Artículo 77. Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 78. Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Convenio.

Artículo 79. Estructura retributiva.

1. Retribuciones básicas:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Antigüedad (trienios)

2. Retribuciones complementarias:

- A) Complementos de grupo profesional.
- B) Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.
- C) Complemento singular de puesto de trabajo.
- D) Complemento de disponibilidad horaria.
- E) Complemento de especial dedicación.
- F) Complemento de productividad.
- G) Complemento de permanencia.
- H) Complementos personales.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 89.1 de este Convenio, las retribuciones básicas y complementarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero de cada año, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos las empleadas y empleados de las Administraciones Públicas.

4. No se podrán reconocer otras retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente Convenio.

5. El personal municipal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 80. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador y la trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía en cómputo mensual y a jornada completa, para el año 2022, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo II del presente Convenio.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 81. Pagas extraordinarias.

1. El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año en las cantidades que se reflejan en el Anexo III correspondiente a las tablas salariales adjuntas. Dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de junio y noviembre. Asimismo, en los meses de junio y noviembre, junto a la cantidad a percibir por paga extraordinaria, se adicionará el importe de los trienios que percibe cada empleado valorados cada uno de ellos por el importe que se establece en el Anexo III. Dichas cuantías se percibirán con referencia a la situación y derechos del trabajador y la trabajadora 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) El personal en servicio activo que se encuentre 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.

c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra unidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

d) En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de grupo profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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.

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.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, la paga de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y se devenga este último día, y la de noviembre retribuye el periodo de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y se devenga este último día.

Artículo 82. Antigüedad (trienios).

1. El personal afectado por este Convenio devengará trienios por la cuantía que para cada uno de los grupos profesionales se indican en el Anexo II y que se abonarán por cada tres años de servicio reconocidos en el Ayuntamiento, y demás entidades dependientes incluidas en el ámbito funcional de este Convenio.

2. Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal funcionario de carrera, como de personal contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, debiendo acreditarse documentalmente.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

4. Cuando la trabajadora o el trabajador cambie de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

Artículo 83. Complemento de grupo profesional.

1. El complemento de grupo profesional será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe en función de cada grupo profesional y cuyas cuantías figuran en el Anexo II del presente Convenio.

2. El personal municipal fijo adquirirá el nivel asignado al puesto que ocupa por el desempeño del mismo durante cuatro años continuados.

3. Las trabajadoras y trabajadores municipales fijos consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo y de provisión de puesto de trabajo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

4. Si durante el tiempo en que desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

5. Cuando obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

6. Una vez consolidado el grado inicial el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

7. El reconocimiento del grado personal se efectuará por la Delegación de Recursos Humanos, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Registro Central de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes.

8. El grado personal consolidado comporta el derecho a la percepción del complemento de grupo profesional correspondiente a dicho grado personal.

Artículo 84. Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.

1. Los complementos de puesto de trabajo tipo o básico son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en el Anexo II en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo, por lo que no tendrán carácter consolidable de modo que el trabajador o trabajadora dejará de



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

2. Tendrán la consideración de complementos de puestos de trabajo tipo o básico los que se atribuyan a los puestos en las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral, con indicación de las cuantías que correspondan.

3. La modificación de los complementos de puesto de trabajo tipo o básico será objeto de negociación colectiva, a propuesta de la Administración.

Artículo 85. Complemento singular de puesto de trabajo.

1. Los puestos de trabajo que exijan un contenido prestacional que se separe del considerado tipo o básico, tendrán asignados complementos singulares de puesto no consolidables, con arreglo a los factores y cuantías del Anexo IV.

2. La asignación, modificación o supresión de los complementos singulares de puesto será objeto de negociación colectiva, a propuesta de la Administración.

Artículo 86. Complemento de disponibilidad horaria.

1. Este complemento tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador y la trabajadora para la prestación de servicios presenciales y no presenciales durante las 24 horas de carácter urgente y no programados.

2. El complemento de disponibilidad valora la especial dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

3. Con carácter anual, la Administración fijará sus previsiones en relación con la disponibilidad horaria, ordenado por servicio, tipo de puesto de trabajo, y por número de plazas necesarias para prestar los servicios en estas condiciones. Éstas serán sometidas a Informe de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con carácter previo a su aprobación por la Administración, lo que deberá producirse antes del 30 de noviembre del año anterior al que deba surtir efectos.

Una vez aprobado, la Administración publicará en el tablón de anuncios dichas necesidades, para que todos los empleados y empleadas públicos que ocupen plaza en los puestos de trabajo designados como necesidades y lo deseen, puedan voluntariamente presentar sus solicitudes para que se les asigne la especial dedicación y el complemento no consolidable que lleva aparejado, en el plazo de diez días.

En el caso de que haya más de una persona que solicite la asignación para un puesto de trabajo o plaza concreto, se establecerá por sorteo un turno mensual rotatorio. Con el resultado de todo ello, la Administración resolverá antes del 31 de diciembre del año correspondiente la asignación de la especial dedicación y el complemento por cada plaza ofertada, con una duración de un año por cada una, a excepción de aquellas donde se establezcan turnos rotatorios, en los que se determinará la duración para cada trabajador o trabajadora en el curso del año.

4. El complemento de disponibilidad horaria tendrá las modalidades y cuantías que se establece para cada grupo económico en el Anexo II.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Artículo 87. Complemento de especial dedicación.

El complemento de especial dedicación retribuye la prestación de los servicios públicos durante una jornada de cuarenta horas semanales en cómputo anual cuya necesidad sea establecida por la Administración.

Artículo 88. Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados de un Área, Servicio o Unidad que, a propuesta de la Delegación correspondiente, serán determinados por la Delegación de Recursos Humanos, previa negociación con la representación de trabajadoras y trabajadores.

2. Sistema de Evaluación del Desempeño. El sistema de evaluación del desempeño (SED) que se pretende implantar regula el modo de asignación del complemento de productividad del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, por lo que tiene como finalidad primaria la trayectoria y actuación profesional, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa de cada empleado o empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas.

Trayectoria Profesional. Se establece un complemento de productividad SED a fin de retribuir la trayectoria de cada empleado y empleada, con los indicadores y parámetros anteriores con motivo de la definitiva finalización de la vida laboral, sea cual fuere la causa, a modo de valorar el desempeño profesional efectuado durante toda su relación laboral o funcionarial en la Administración Local. El importe a percibir por esta modalidad se SED se efectuará según la aplicación que corresponda a los años de experiencia profesional de cada empleado y empleada.

Implementación del Sistema Evaluación del Desempeño

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los criterios a tener en cuenta serán los siguientes:

- a) Trayectoria y actuación profesional
- b) Especial rendimiento
- c) Actividad extraordinaria
- d) Interés
- e) Iniciativa

Primero. - La implementación del SED en el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe requiere que este lleve a cabo de manera gradual y progresiva en orden a la consecución del desarrollo e implantación de criterios/parámetros/indicadores adecuados a la realización de la organización municipal.

Dicha implantación progresiva responde a diferentes motivos: desde la necesaria disponibilidad de financiación presupuestaria o la articulación de los medios personales y materiales necesarios, hasta el cambio cultural que requiere para nuestra organización y sus empleados y empleadas el establecimiento de un sistema retributivo ligado al desempeño y a la medición de determinados criterios objetivos en el desempeño del puesto, unido al hacer profesional y a la consecución de objetivos o logros resultados .

Para la concreción de los anteriores criterios, en un primer momento de implementación del Sistema de Evaluación del desempeño se tendrá en cuenta al criterio relativo a la Trayectoria y Actuación Profesional que a su vez se subdivide en una serie de parámetros e indicadores.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

1.Experiencia profesional y labor en la Administración Pública Local, ejercicio profesional.

La experiencia en el ejercicio profesional, en cuanto aprendizaje en el desempeño afectivo de las funciones en el Sector Público, supone un plus, constituyendo una fuente de valor dado que, sobre la base fundamental de los conocimientos adquiridos propios de cualquier profesión, u oficio, garantizar el ir conformando a cada empleado y empleada como buen o buena profesional. La experiencia en el campo laboral es la acumulación de conocimientos que una persona logra en el transcurso del tiempo, que conlleva el desarrollo de habilidades que derivan del quehacer profesional siendo algunas de ellas objeto de transferencia en los distintos ámbitos de actividad administrativa y claves para llevar a cabo el adecuado relevo generacional del que cada organización se ve sometida.

La Administración Pública Local tiene unas características especiales, dada su clara vocación de servicio público relacionado muy directamente con la ciudadanía, y servicios que son de su exclusiva competencia o configuración.

La distribución del Complemento de Productividad por esta modalidad SED se efectuará según las cuantías correspondientes a una mensualidad íntegra ordinaria para el personal laboral, comenzando su devengo con el cumplimiento de los 25 años de servicio en la Administración Pública Local. Asimismo, este complemento de productividad se podrá percibir por el cumplimiento de los 30 y 35 años de servicio.

Para la percepción de este complemento será requisito necesario lo siguiente:

1º.- Estar incluido o incluida en el ámbito de aplicación personal del Reglamento del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe vigentes, en la situación de personal activo.

2º Tener acreditados ininterrumpidamente la prestación de servicio de al menos treinta meses en el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

3º La percepción de la cantidad será llevada a cabo mediante el siguiente sistema:

- Cumplidos entre 30 meses y 10 años de servicio en el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, se percibirá en cantidad proporcional al tiempo efectivamente prestado en el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.
- Cumplidos 10 años y 1 día, se percibirá el 100% de la cantidad.
- El pago se efectuará una vez al año, coincidiendo con el mes de enero posterior al hecho causante, y se revisará automáticamente por el Departamento de Recursos Humanos para su abono de forma automática.

Artículo 89. Complemento de permanencia.

1. El complemento de permanencia es la cantidad que percibe el personal acogido al ámbito de aplicación de éste Convenio que lo tenían reconocido a 31 de diciembre de 1999 para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización con el personal funcionario. Este complemento de permanencia no será objeto de actualización anual en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente.

2. Igualmente se reconoce un complemento de permanencia cuya cantidad percibirá aquel personal acogido al ámbito de aplicación del anterior Convenio para compensar la disminución que por el concepto de complemento de antigüedad (trienios) percibieron en la paga extraordinaria de marzo de



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

2013, tras la desaparición de la misma a la entrada en vigor del Convenio que por el presente se deroga. El importe de dicha antigüedad se distribuirá en doce mensualidades.

Artículo 90. Complementos personales.

Salvo que se reconozca por la Administración la naturaleza total o parcial de complemento de puesto de trabajo tipo o básico, o de superior categoría, cuando una trabajadora o trabajador viniera percibiendo un complemento personal de este carácter se procederá a la modificación individual de las condiciones laborales de sus perceptores y receptoras dirigidas a la supresión de los dichos complementos basado en causas objetivas, de ser legalmente posible.

Artículo 91. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Quienes presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento de grupo profesional y el complemento de puesto tipo o básico en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 92. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 45 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para el personal funcionario.

Artículo 93. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria establecida en el correspondiente calendario laboral y se compensarán en 2 horas de descanso a las horas y fracción realizadas. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora. Sólo podrán retribuirse cuando el Jefe o Jefa de Servicio justifique por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos la imposibilidad de compensar el descanso.

2. El número de tales horas extraordinarias no podrá ser superior a 5 diarias, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. A estos efectos, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, si por exigencias del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas extraordinarias, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Ayuntamiento Pleno, aunque no podrá superar las 80 horas extraordinarias anuales.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de los trabajos para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes, en cuyo caso tendrán el carácter de estructurales. En el caso de que estos trabajos hubieran de realizarse en periodo nocturno, será necesaria la consulta al Comité de Empresa.

4. Mensualmente el Departamento de Recursos Humanos informará por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales las horas extraordinarias realizadas, causas que la han motivado, trabajadores y trabajadoras con sus categorías que las han efectuado y servicio de adscripción.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

5. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se remunerarán con arreglo al valor hora que resulte de la siguiente fórmula:

Bruto anual según tabla salarial anual por categoría
1540 horas efectivas de trabajo

5.1 Sobre la fórmula establecida se incrementará en 1,2 estableciendo el Valor Hora 1, para las realizadas de lunes a viernes.

5.2 Sobre el Valor Hora 1 se incrementará en 0,4 estableciendo el Valor Hora 2, para las realizadas en sábados, domingos y festivos.

5.3 En el caso en que los servicios extraordinarios fuesen realizados en turno de noche, se complementará el Valor Hora 1 o 2 con la cantidad correspondiente a productividad Tipo 1 por jornada nocturna.

Artículo 94. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

1. La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

a) Dietas. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Mairena del Aljarafe, por razón del servicio.

Cuando por razón de servicio, se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal, se percibirá en concepto de dietas la cantidad establecida en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

b) Gastos de viaje. Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone por gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y personal conductor a disposición del trabajador o trabajadora que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la denominada «clase turista», y caso de estar agotada esta clase el desplazamiento se efectuará en una categoría superior. El Ayuntamiento habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. En caso contrario, quien utilice voluntariamente, por la naturaleza de su trabajo, su vehículo particular percibirá las indemnizaciones que por kilometraje se fija en 0,19 euros.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por la persona interesada, previéndose, el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

c) Asistencia a Juicios. El personal que se encuentre fuera de su jornada efectiva de trabajo, y de forma ineludible, sea citado por la autoridad judicial, será indemnizado con el abono de 55 euros en concepto de asistencia a juicio u 8 horas de descanso, cuyo disfrute será elegido por la persona indemnizada, así como 20 euros en concepto de desplazamiento siempre y cuando tenga que realizar el desplazamiento por sus propios medios. El que se encuentre dentro de su jornada efectiva de trabajo, y de forma ineludible, sea citado o citada por la autoridad judicial, será indemnizado o indemnizada con el abono de 20 euros en concepto de desplazamiento, siempre y cuando tenga que realizar el desplazamiento por sus propios medios. En el caso de estar prestando su jornada de trabajo en turno de noche, y el juicio esté previsto para el día siguiente, tendrá derecho a descansar 8 horas en dicho turno.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales y de representación.

Artículo 95. Acción sindical.

Se reconoce y garantiza el ejercicio de la acción sindical en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún personal laboral podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación política o sindical.

Artículo 96. Centros de trabajo

A efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, se entenderá por centro de trabajo en el ámbito de aplicación de este acuerdo:

- a) El Ayuntamiento, integrado por la totalidad de las áreas funcionales, departamentos o servicios.
- b) Cada Organismo Autónomo dependiente del Ayuntamiento.

Artículo 97. Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal.

El Comité de Empresa, y/o Delegados y Delegadas de Personal, es el único órgano representativo unitario y colegiado del conjunto del personal afectado por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados y afiliadas.

Artículo 98. Garantías.

1. A los efectos de lo dispuesto en el apartado e) del art. 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, delegados y delegadas de personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal al que representa.

2. El número de personal empleado sobre el que los órganos unitarios extienden su representación y el número de horas de crédito horario retribuido por mes para cubrir esta finalidad, se fija de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 15 horas.
- De 101 a 250 20 horas.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

- De 251 a 500 30 horas.
- De 501 a 750 40 horas.

3. Las horas mensuales retribuidas establecidas en el número anterior para el cumplimiento de las funciones propias de los delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa serán acumulables en los términos previstos en el artículo 99.

4. Quedan excluidas del cómputo de utilización de este crédito horario, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en el Comité de Seguridad y Salud y en aquellas comisiones especiales a las que tengan que asistir en calidad de delegados o delegadas de personal, delegada o delegado de prevención o miembro del Comité de Empresa, así como aquellas reuniones de trabajo previas a las Mesas de Negociación, acordadas por el Ayuntamiento.

5. La utilización de las horas sindicales serán consideradas a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado y en ningún caso su ejercicio puede presentar perjuicio alguno sobre las retribuciones del o de la representante, retribuyéndose el cien por cien de su cuantía, incluyendo todos los conceptos reconocidos y aplicables a su puesto de trabajo.

6. El uso del crédito horario, al que se le imputará la totalidad del tiempo empleado en actuaciones de representación del personal deberá preavisarse al Ayuntamiento, para su conocimiento y control, con al menos 24 horas de antelación, salvo razones de urgencia debidamente motivadas.

7. Los delegados y delegadas de personal y los miembros del Comité de Empresa controlarán el mejor ejercicio del crédito horario empleado.

8. Los delegados o delegadas de personal y miembros del Comité de Empresa que, además, lo sean sindicales, tendrán el mismo crédito de horas mensuales contemplado en el artículo 98.2.

Artículo 99. Delegados y Delegadas de Prevención

1. Las personas delegadas de prevención de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, serán designadas por la representación de trabajadores y trabajadoras con presencia en los órganos de representación del personal entre representantes del personal laboral, miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal o entre los Delegados o Delegadas Sindicales. La designación se realizará de acuerdo con los criterios que cada órgano unitario determine, que tratarán de garantizar la presencia del personal delegado de prevención de las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

Artículo 100. Crédito horario de Delegadas y Delegados de Prevención

1. Al personal delegado de prevención que comparta el cargo con el de delegada o delegado de personal, como representante de trabajadores y trabajadoras, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 del E.T., artículo 11 letra d) de la Ley 9/87 de órganos de representación y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. El tiempo utilizado por las delegadas y delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado [artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores](#).



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al citado crédito, las horas utilizadas en las siguientes circunstancias y demás funciones de personal delegado de prevención amparadas en la Ley:

- Las destinadas a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como a sus comisiones de trabajo.
- Las debidas a las convocatorias que realice la empresa sobre tales materias.
- Las dedicadas al acompañamiento del personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del ambiente laboral.
- Las dedicadas al acompañamiento y citas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Las dedicadas para la investigación de accidentes de trabajo.
- Las dedicadas para su formación en los cursos recomendados por el servicio de prevención de riesgos.

Artículo 101. Secciones sindicales.

1. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los Convenios 135, 151 y en la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las expresamente establecidas en el presente Convenio.

2. Las personas trabajadoras del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos afiliadas a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las serán únicas a todos los efectos.

3. Las Secciones Sindicales que se constituyan estarán representadas ante la Administración, a todos los efectos, por delegados y delegadas sindicales elegidos por y entre su afiliación de conformidad con la escala establecida en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En cuanto a los demás derechos, estarán a lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 del número 3 del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Quedan excluidas del cómputo de utilización de este crédito horario, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos, así como aquellas empleadas en el Comité de Seguridad y Salud y en aquellas Comisiones Especiales a las que tengan que asistir en calidad de delegado o delegada sindical.

4. Los sindicatos deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos la designación de sus delegados y delegadas sindicales, a fin de que la misma surta efectos ante la Administración y de que este personal pueda disfrutar, en la medida en que legalmente proceda, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen y en el presente Convenio se concretan, no originándose créditos horarios de carácter sindical al margen de los mecanismos previstos en el mismo.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

5. La designación como delegada o delegado sindical se notificará fehacientemente al Ayuntamiento.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad del personal público afectado, el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos descontarán en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda, y realizará la correspondiente transferencia de las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato en el plazo máximo de 15 días, acompañada de la correspondiente relación nominal.

Artículo 102. Derecho de reunión

El Ayuntamiento facilitará el local o espacio físico para la celebración de las Asambleas de trabajadores y trabajadoras que convoquen sus representantes y facilitará al personal la asistencia a las mismas.

Artículo 103. Competencias, Delegados y Delegadas de Comité

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el Ayuntamiento sobre aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previsto en el artículo 64 del ET.

Se entiende por información la transmisión de datos por el Ayuntamiento al Comité de Empresa a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el Ayuntamiento y el Comité de Empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 104. Bolsa de horas sindicales

1. Las secciones sindicales podrán acumular el crédito horario de todo el personal delegado sindical y miembros de los órganos de representación cuya candidatura fuera avalada por la misma organización sindical, así como las personas liberadas institucionales de la misma que ostenten aquella condición, formando una bolsa de horas sindicales de carácter anual. A su constitución deberá notificarse al Departamento de RRHH las personas integrantes de la bolsa y las horas que aportan.

2. La bolsa de horas sindicales será gestionada por cada sindicato con criterios de responsabilidad, autoorganización y racionalización y permitirá a la organización sindical asignar las horas como mejor convenga a la efectividad de sus tareas. La utilización del crédito horario por quienes integran la misma deberá preavisarse a la Administración en los mismos términos establecidos para el uso del crédito horario por el personal miembro de los órganos unitarios, con indicación de las horas restantes de la Bolsa.

Artículo 105. Registro de Órganos de Representación de Personal.

El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos crearán un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos:



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

a) Los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral.

b) La creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados y delegadas sindicales.

c) Los créditos horarios y sus cesiones que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo.

Artículo 106. Local sindical.

El Ayuntamiento facilitará un local de su propiedad, que será adecuado y habilitado a fin de que los y las representantes del personal puedan utilizarlo para las tareas propias de su cargo, el cual contará con medios suficientes para el buen desarrollo organizativo.

Artículo 107. Negociación Colectiva.

1. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, equilibrio, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en el presente Convenio.

2. En el seno de las mesas de negociación establecidas en los artículos 34 y siguientes del EBEP se negociarán las materias objeto de negociación a que hace referencia el artículo 37 de dicha Ley. A tal efecto, se establece la Mesa del Personal Laboral en la que se abordarán los acuerdos sociales que afecten exclusivamente al personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio y no sean objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de las Empleadas y Empleados Municipales.

3. La representación en la Mesa del Personal Laboral será paritaria, contará con representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal.

4. Los Pactos y Acuerdos resultantes de la negociación que versen sobre materias para las que se requiera la aprobación formal del Pleno o Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, serán remitidos para su aprobación al órgano competente, una vez ratificados por la Mesa de Negociación correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Días hábiles. Los días fijados en el presente Convenio para el cómputo de plazos se entenderán hábiles, salvo que el precepto diga expresamente que son naturales.

Disposición Adicional Segunda. Homologación Laboral y Estatutario. En el presente Convenio Colectivo y en lo sucesivo se tenderá a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos, laboral y estatutario, que prestan servicio para una misma Administración, el Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, así como a la homologación o igualdad retributiva anual entre los puestos de trabajo o categorías profesionales similares.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Disposición Adicional Tercera. Bases Generales Provisión Plazas. La representación del Ayuntamiento y del personal municipal negociarán la redacción de unas Bases Generales para las provisiones de las plazas por concurso de traslado, promoción interna y acceso libre, con valoración general de los méritos y demás aspectos de relevancia.

Disposición Adicional Cuarta. Terminología del Convenio. Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador o trabajadora, de forma permanente y por vínculo legal o unión o pareja de hecho debidamente acreditada conforme a la legislación aplicable.

Disposición Adicional Quinta. Cláusula de salvaguarda. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal que afectara a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación y materias reguladas en este Convenio o la revocación de la suspensión relativa, entre otros, a los permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza la establecida por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, las partes legitimadas para negociar deberán reunirse en Mesa General en un plazo no superior a un mes para adoptar las decisiones que sean necesarias para adaptar el Convenio a las modificaciones legislativas que se hayan aprobado.

Disposición Adicional Sexta. Obligación de relacionarse con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe por medios electrónicos. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 2 c), y 41 1 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el personal público incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, tiene la obligación de comunicarse con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe a través de medios electrónicos, para los trámites y actuaciones que realicen con el mismo por razón de su condición de personal público.

Las trabajadoras y trabajadores recibirán las notificaciones de los actos administrativos dictados por los órganos de gobierno del Ayuntamiento, a través de medios electrónicos conforme a la regulación contenida en la Ley 39/2015, para lo cual deberán identificar un dispositivo electrónico y/o una dirección de correo electrónico que servirán para el envío de los avisos, pero no para la práctica de notificaciones.

Disposición Adicional Séptima. Cuantías Económicas. Todas las cuantías pactadas en el presente Convenio se actualizarán anualmente siendo incrementadas en el porcentaje que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para el personal Laboral al servicio de las Entidades del Sector Público.

La aplicación directa del presente Convenio no podrá suponer una reducción de las retribuciones que percibe cada trabajadora y trabajador sometido a su ámbito de aplicación.

Disposición Adicional Octava. Legislación aplicable. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter general en la Legislación Laboral y de Función Pública vigente que resulte de aplicación.

Disposición Adicional Novena. Plan de Pensiones. El Plan de Pensiones actualmente constituido en este Ayuntamiento, será gestionado conforme las decisiones que se adopten conjuntamente por la Mesa General de Negociación, adaptándola a la legislación vigente.

Disposición Adicional Décima. Clasificación Profesional. La Comisión del Convenio abordará la nueva clasificación profesional en grupos profesionales que deba producirse como consecuencia de la aplicación de la entrada en vigor de cualquier nueva normativa que en materia de función pública regule el nuevo grupo B, para el que se exigirá el título de Técnico o Técnica Superior.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Disposición Adicional Undécima. Desarrollo del Sistema de Evaluación del Desempeño. El desarrollo del resto de los criterios de evaluación contenidos en el artículo 88 del presente Convenio se realizará mediante la correspondiente negociación, iniciándose a la mayor brevedad, avanzando de esta forma en la configuración de un Sistema de Evaluación del Desempeño que incluya además un plan de regulación de absentismo y debiendo estar en vigor a partir del 1 de enero de 2024.

Disposición Adicional Duodécima. Carácter retroactivo Sistema de Evaluación del Desempeño. El artículo 88 será de aplicación también al personal que estando en activo en la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, haya cumplido con los criterios establecidos en dicho artículo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Aprobación de nueva Relación de Puestos de Trabajo. La eventual aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo comportará, en el caso de que su contenido afecte a los negociados en este Convenio en relación a la clasificación profesional o a la estructura retributiva, lo que en su caso será objeto de la negociación legalmente exigida, la obligación de las partes firmantes de modificar el presente Convenio en el mismo sentido.

Disposición Transitoria Segunda. Homologación Estructura Retributiva. La homologación de la estructura retributiva y Clasificación Profesional del Personal Laboral a la correspondiente del Personal Funcionario se establecerá a partir del 1 de enero de 2024.

Disposición Transitoria Tercera. Conceptos Retributivos. Aquellos conceptos retributivos que no estén desarrollados deberán estarlo previo a la homologación del 1 de enero de 2024.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Quedan derogados todos los Acuerdos y Pactos que se opongan a lo establecido por el presente Convenio.



ayuntamiento de
mairena del aljarafe

Por el Ayuntamiento:

D. Luís Rodríguez de Tembleque Cepeda
Delegado Área de Finanzas, Fiscalidad y
Función Pública

Por la parte social:

Sección Sindical CCOO

Sección Sindical UGT

Sección Sindical CSI-F

Sección Sindical CGT