



BOLETIN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA

Año LXXXIV - Jueves 22 de Abril de 2010 - Extraordinario Número 6

Edita: Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
Plaza de España, s/n. 52001 - MELILLA
Imprime: COOPERATIVA GRÁFICA MELILLENSE
www.melilla.es - correo: boletín@melilla.es

Teléfono 95 269 92 66
Fax 95 269 92 48
Depósito Legal: ML 1-1958
ISSN: 1135 - 4011

SUMARIO

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Delegación del Gobierno en Melilla - Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales

18.- Resolución y texto del acuerdo de la comisión negociadora del IX Convenio colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18.- Visto el ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL IX CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

Primero.- Que dicho Acuerdo, fue presentado en el Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 9 de abril de 2010.

Segundo.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que el Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales integrado en esta Delegación del Gobierno es competente para resolver la presente solicitud, en virtud del artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

EL ÁREA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INTEGRADA EN LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA.

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME -.

3º.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

La Directora del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. La Directora del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. María Elena Alonso Muñoz.

IX CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

Melilla, a 16 de marzo de 2010.

Se reúnen las representaciones de las partes integrantes de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla constituida al amparo de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los comparecientes, encabezados por el Excmo. Sr. D. Miguel Marín Cobos, Consejero de Administraciones Públicas, se reconocen mutuamente capacidad necesaria para este acto a cuyo efecto:

M A N I F I E S T A N

PRIMERO: Que las partes comparecientes han llevado a cabo el proceso negociador del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

SEGUNDO: Visto el expediente obrante en la Secretaría Técnica de Administraciones Públicas, ambas partes, Administración y Representación Social.

A C U E R D A N

APROBAR texto del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, que se adjunta al presente protocolo de firmas.

Para que conste tal voluntad, y como expresión de la misma, los comparecientes firman el presente documento, en lugar y fecha arriba indicados.

Por la Administración:

Consejero de Administraciones Públicas. Miguel Marín Cobos.

Consejero de Hacienda y Presupuestos. Guillermo Frías Barrera.

Viceconsejera de Administraciones Públicas. Catalina Muriel García.

Por la Parte Social:

UGT

Francisco Téllez Cabeza.

Dolores Greus Cabello.

CSIF

Mario Moriche Heredia.

Francisco Gómez Jiménez.

El Secretario. Antonio Jesús García Alemany.

IX CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de las Unidades y Centros de la Ciudad Autónoma de Melilla. Subsidiariamente, en caso de falta de Convenio propio será el presente de aplicación al Personal Laboral de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (U.N.E.D), Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Melilla, S.A. (E.M.V.I.S.M.E.S.A.), Patronato de Turismo y todo el personal laboral transferido de la Administración Central.

Asimismo estarán incluidas en su ámbito de aplicación aquellas Sociedades dependientes de la Ciudad Autónoma de Melilla cuando así lo manifiesten expresamente sus Órganos Rectores de conformidad con la representación de sus trabajadores, y siempre que así lo acuerde el Consejo de Gobierno.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

1.- Por Personal Laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales, transferidos o fijos de trabajos discontinuos, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya relación de servicio con la Ciudad Autónoma se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan, de colaboración temporal.

b) Los profesionales cuya relación con la Ciudad Autónoma se derive una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente, el carácter de personal laboral eventual interino o fijo de la Ciudad Autónoma.

3.- Quedan excluidos a los solos efectos retributivos los contratos de formación.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en todas las Unidades Administrativas de la Ciudad Autónoma de Melilla al que se hace referencia en el artículo primero.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.M.E. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

ARTÍCULO 5.- FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

1.- El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes, al 15 de septiembre de 2011 a todos los efectos.

2.- La Mesa de Negociación se reunirá dentro de los 15 días posteriores a la denuncia señalada en el punto anterior.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo, es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los Directores Generales de las distintas Consejerías afectadas por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y sus representantes previstas en la legislación vigente, al objeto de lograr la mayor colaboración entre las partes.

A la C.I.V.E., de este Convenio podrán ser llevados por cualquiera de las partes todos aquellos asuntos relacionados con la organización en el trabajo, al objeto de lograr la mayor colaboración entre ambas partes.

CAPÍTULO III.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA

1.- Dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de Vigilancia, Estudio e Interpretación del Convenio Colectivo, integrada por tres vocales en representación de la Administración designados por el Consejo de Gobierno, a propuesta del titular de la Consejería de Administraciones Públicas, sin perjuicio de que el Consejo de Gobierno pueda delegar dicha facultad en aquél. Serán miembros natos de la CIVE el/la Consejero/a de Administraciones Públicas y en su caso el/la Viceconsejero/a de Administraciones Públicas, sin perjuicio de su delegación, y tres vocales en representación del Personal Laboral designados por el Comité de Empresa en el que estarán representados todos los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. La ostentación de la representación de los vocales de las Organizaciones Sindicales será ponderada en atención a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales. Esta Comisión Paritaria podrá variar, por acuerdo de ambas partes, su composición. El Presidente nato será el titular de la Consejería de Administraciones Públicas o, en su caso, persona en quien delegue. Se elegirá un Secretario de entre sus miembros y su respectivo suplente.

2.- Los miembros que actúen en representación del Personal Laboral serán elegidos por el Comité de Empresa, o por las Secciones Sindicales si éstas cuentan con la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

3.- El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento y, en todo caso, con una periodicidad mínima de un mes. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días de la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

En ausencia del Presidente, los miembros presentes de la CIVE, acordarán quién ha de presidir la sesión correspondiente.

4.- Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la C.I.V.E. del próximo Convenio Colectivo.

5.- Ambas partes podrán sustituir en cualquier momento a sus representantes en la Comisión Paritaria, comunicándolo al Presidente de ésta. Así mismo, podrán asistir a ella con voz pero sin voto hasta cuatro asesores por la Administración y uno por cada Sindicato firmante.

6.- Funciones del Presidente:

- a) Preside las reuniones, concediendo los turnos de palabra.
- b) Ejercer la función de vigilancia en lo relativo al cumplimiento de este art. 7, así como el buen desarrollo de las sesiones.
- c) Convocar y fijar el orden del día de cada sesión.

7.- Funciones del Secretario:

- a) Colaborar con el Presidente en la convocatoria de las reuniones.
- b) Levantar acta de cada reunión, que firmará con el visto bueno del Presidente.
- c) Remitir copias de las actas aprobadas a los demás miembros de la Comisión.
- d) Expedir certificaciones de lo consignado en las Actas, a solicitud de cualquier miembro de la Comisión.
- e) Archivar y custodiar los documentos de la Comisión.
- f) Recibir, registrar y despachar la correspondencia que se reciba, autorizada con la firma del Presidente.

8.- Funciones de la Comisión:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cauce de información de la evolución, programa, etc., que tenga previsto realizar la Ciudad Autónoma que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
- e) El dictamen en aquellas otras cuestiones que les sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- f) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflictos o huelgas y de interpretación de las normas del presente Convenio.
- g) El estudio de las quejas y reclamaciones ante la Comisión por los trabajadores, miembros del Comité de Empresa o Secciones Sindicales.
- h) Las contempladas en el presente Convenio Colectivo, así como procurar las medidas adecuadas para la homogeneización de las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla.
- i) Entenderá de los traslados que se realicen entre los distintos puestos de trabajo o turnos no rotativos, a instancia del trabajador cuando aquello suponga una variación superior a tres meses dentro de un año, produciéndose en este caso la paralización del traslado hasta que no sea resuelto por la C.I.V.E.
- j) Las que aparezcan recogidas en el Reglamento de la C.I.V.E

9.- El Orden del Día de las reuniones deberá contener al menos, los siguientes puntos:

- a) Lectura del Acta de la reunión anterior y su aprobación si procede.
- b) Asuntos propuestos por cualquiera de ambas partes en una reunión anterior.
- c) Asuntos propuestos por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al Presidente con anterioridad a la convocatoria.
- d) Fuera del Orden del Día, se someterán los asuntos que la Comisión acuerde.

10.- La convocatoria será notificada con una especificación del Orden del Día a todos los miembros de la Comisión con una antelación mínima de 48 horas.

11.- Los Acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y será objeto de publicación en los tablones sindicales por parte de sus representantes.

12.- De cada reunión de la Comisión Paritaria, se levantará acta por el Secretario. El acta contendrá:

- a) Lugar, fecha y hora de la reunión.
- b) Miembros asistentes.
- c) Orden del día.
- d) Deliberación en extracto.
- e) Expresión de los acuerdos adoptados.

13.- Las actas serán firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente y se aprobará en la misma o posterior reunión.

14.- Podrá existir un secretario de actas designado por la Presidencia o Consejero en quien delegue, sin voz ni voto.

En cualquier caso y en referencia al funcionamiento de la CIVE, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de la misma publicado en el BOME núm. 405 de 20/01/04.

CAPÍTULO IV.- ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8.-

1.- De conformidad con lo que previene el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su Formación Profesional al personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales y el acceso a cursos organizados por la propia Administración.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, cuando sea para compaginar con los estudios, así como a la adaptación en lo posible de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos. Todo ello siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. El interesado acreditará tal necesidad.

Tendrá derecho así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su evaluación sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

3.- La representación de la Ciudad Autónoma y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio colectivo coinciden en manifestar que la coparticipación en el desarrollo de la Formación Continua en la Ciudad Autónoma es la mejor garantía para una mayor eficacia en cuanto a sus resultados, con objeto de ofrecer al ciudadano unos servicios públicos de calidad, en constante consolidación, progresión y modernización en el entorno de la Unión Europea, creando para ello como órgano paritario la Comisión de Formación Continua.

A los efectos de este artículo, se entenderá por formación continua el conjunto de actividades formativas con fondos económicos propios, dirigidos a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos de la Ciudad Autónoma, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios, con la formación individual del empleado y su promoción profesional. La Administración asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados públicos.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4.- La Comisión para la Formación Continua, como órgano de composición paritaria, le corresponde ordenar la Formación Continua de la Ciudad Autónoma, que estará dotada de fondos económicos propios. Corresponde de forma especial a esta Comisión velar por el cumplimiento de este artículo, aprobar los planes de Formación y decidir sobre la aplicación de los fondos propios destinados a estas actuaciones. La Comisión que actuará indistintamente para el personal laboral y personal funcionario, estará integrada por tres miembros de la Administración designados por el Consejero de Administraciones Públicas, y tres, uno por cada organización sindical, designados por éstas en representación de las organizaciones sindicales firmantes. Cada uno de los miembros de la parte social tendrá en la Comisión la representación ponderada en razón de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales correspondientes, estando representados todos los sindicatos con representación en el Comité de Empresa.

5.- Los planes de formación se presentarán ante la Comisión para la Formación Continua; ésta velará para que los planes aprobados abarquen distintos colectivos del ámbito correspondiente, e incluyan tanto a funcionarios como laborales. La Comisión evaluará los planes presentados, los aprobará, adoptará acuerdo vinculante y lo dirigirá al Consejero de Administraciones Públicas, quien emitirá las resoluciones oportunas para otorgar las subvenciones a los Planes aprobados y transferirá los fondos correspondientes a los promotores de cada Plan de formación.

La dotación económica de este capítulo será para los planes presentados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo que haya aprobado previamente la Comisión para la Formación Continua.

6.- Las partes firmantes de este Convenio acuerdan acreditar para Formación Continua propia las siguientes cantidades:

Año 2008..... 168.283,39 €

Año 2009..... 168.283,39 €

Año 2010..... 175.082.03 €

Año 2011..... 175.082.03 €, más la subida del IPC o lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales para este año.

Este fondo afecta a todos los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Esta Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el B.O.M.E.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como lo determine el Presidente a iniciativa propia o a petición de cualquiera de las partes con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión.

Cuando los cursos se realicen fuera de la jornada normal de trabajo, se compensará de la siguiente forma:

Los cursos de formación se realizarán de forma ordinaria en jornada laboral. Podrán hacerse cursos fuera de esta jornada. La fórmula de compensación será un día de compensación por cada quince horas de curso, con un máximo de cuatro días de compensación al año.

La Administración organizará cursos dentro del ámbito de Formación Continua, que serán aprobados por la citada Comisión, encaminados a la preparación de los empleados públicos para su participación en procesos selectivos de promoción interna desde los Grupos profesionales del E al C2.

CAPÍTULO V.- PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 9.- PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE VACANTES

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal fijo y las de nueva creación de esta misma naturaleza se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1.- Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.

2.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos cuando se trate de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional en actividades específicas.

3.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.

4.- Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que se establecerán dos turnos: Restringido y Libre.

En relación con el turno libre, se reserva un total del 8% de la totalidad de la Oferta Pública de Empleo, de personal funcionario y laboral, para reserva de aspirantes discapacitados.

5.- Toda selección de personal laboral deberá realizarse conforme a la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad así como el de publicidad, si bien en virtud de Ley Estatal aplicable a la Ciudad Autónoma de Melilla, podrá hacerse uso -con carácter excepcional- del sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente 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 necesarias. Para el ingreso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

La Consejería de Administraciones Públicas informará puntualmente al Presidente del Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales representativas de la composición nominal de los tribunales, escuchando a las mismas sobre este aspecto.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Administración pública o la promoción interna.

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE VACANTES

1.- Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia previstos en el art. 9 se proveerán, en primer término, por trabajadores fijos discontinuos de la misma categoría profesional.

La cobertura de estas vacantes por trabajadores fijos discontinuos se efectuará, mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de 10 días hábiles siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.

2.- Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, adecuado a lo que al respecto se previene en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (B.O.E. del 10 de abril) y Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

3.- Se reservará el 50% como mínimo de vacantes para ser cubiertas en turno restringido, estudiando la C.I.V.E. en cada uno de los casos la posibilidad de alcanzar el 100%, por trabajadores fijos de plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que ostente categorías profesionales de igual nivel o inferiores a las de las vacantes a cubrir siempre que reúnan todos los requisitos de las plazas que se convoquen. En el caso de que el número de trabajadores que superen la selección sea inferior al de plazas reservadas, las restantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre e igualmente en caso contrario.

Para el supuesto en que sólo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna.

Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de determinadas pruebas para el personal que concurra al turno restringido. Los méritos del personal de este turno se valorarán con lo establecido en el artículo siguiente.

4.- Podrán tomar parte en las pruebas de turno restringido los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este convenio.

5.- En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

6.- Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

El procedimiento de selección de este personal con contratos de duración determinada se regula en el anexo que forma parte integrante de este convenio.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo mediante un contrato de trabajo de duración determinada, constituirá mérito preferente para el acceso a la plantilla de personal laboral fijo de la Ciudad Autónoma.

ARTÍCULO 11.-

1.- Los méritos para la promoción en un turno restringido del personal laboral de este convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Antigüedad, méritos académicos y méritos profesionales.

2.- La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales y el 15% restante deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3.- La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por la Ciudad Autónoma será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 85.2 apdo. e) del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Las bases de la convocatoria serán fijadas por el Consejo de Gobierno previo informe de la C.I.V.E.

5.- Se eximirá a los candidatos de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a los cuerpos o escalas de origen. Para fijar esta excepción se tomará como referencia la última convocatoria.

Sólo deberán superar una prueba práctica aquellos candidatos que pertenezcan a un cuerpo o escala cuyo desempeño profesional no permita suponer un conocimiento práctico de los cometidos propios de la plaza de destino.

Los aspirantes en el turno de promoción interna que hubieren superado las pruebas, pero al no reunir méritos suficientes no hubieran aprobado quedarán exentos de la realización de las pruebas en la siguiente convocatoria. En la promoción del Grupo C2 al C1, y siempre que no exista convocatoria de acceso libre para ello, esta exención se extenderá a las dos siguientes convocatorias.

6.- Se adoptarán los acuerdos necesarios para implantar el desarrollo de la promoción horizontal y la cruzada.

7.- Se continuará avanzando en la movilidad entre Administraciones Públicas.

8.- Movilidad interdepartamental en el ámbito de la Ciudad Autónoma: En el caso de existir el puesto de trabajo vacante siempre que no conlleve cambio de puesto de trabajo, se dará publicidad a través del tablón de edictos para que cualquier empleado público de la Ciudad Autónoma, que reúna los requisitos, pueda solicitarlo. Se valorará, entre otros méritos la antigüedad a la hora de la concesión de la movilidad.

ARTICULO 12.-

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y el articulado de este Convenio, la modificación de la naturaleza jurídica de los contratos suscritos por la Ciudad Autónoma corresponderá al órgano competente, con las limitaciones establecidas por la ley.

En todo caso, la formalización definitiva de un contrato de duración indefinida, requerirá que la selección del trabajador se haya realizado a través de pruebas objetivas y públicas.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por la Ciudad Autónoma a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 13.- NUEVO INGRESO

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

1.- Ser español o nacional de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea y cumplir los requisitos de la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, de acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

2.- Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

3.- Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.

4.- Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

ARTÍCULO 14.- PERÍODO DE PRUEBA

1.- El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y un mes para el resto del personal.

2.- Durante este período tanto la Ciudad Autónoma como el trabajador, podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. En el caso de que la relación laboral sea

terminada por parte de la Ciudad Autónoma, será previamente oído el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal.

El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3.- Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período -al trabajador- a todos los efectos.

CAPÍTULO VI.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- JORNADA

1.- La jornada de trabajo semanal será de treinta y cinco horas trabajo efectivo.

2.- La jornada de trabajo diaria será de siete horas de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 16.- HORARIO

1.- El horario será establecido con carácter general para las diferentes Unidades Administrativas con la limitación que se prevén en las disposiciones legales.

2.- La Ciudad Autónoma podrá establecer horarios flexibles en todas las Unidades Administrativas que lo permita.

3.- A los efectos de cómputo horario de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos períodos: normal y nocturno.

El período normal será el comprendido entre las seis y las veintidós horas del mismo día.

El período nocturno será el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

4.- Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo de treinta minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horario aplicables a los funcionarios de la Ciudad Autónoma y éstos pudieran ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada u horario le implicaran variaciones retributivas, el personal laboral, en razón de tales circunstancias podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

5.- Los horarios de aquellos Servicios que no se adapten a lo dispuesto en el apartado 1º, se incluirán dentro del calendario laboral anual. Aquellas otras jornadas y horarios de servicios especiales se someterán a la autorización de la Consejería de Administraciones Públicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 17.- HORARIOS ESPECIALES

1.- En los trabajos que exijan la presencia continua tal y como los de vigilancia, conservación y mantenimiento, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas.

A estos trabajadores les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el art. 52.

2.- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada, con una disminución proporcional de sus retribuciones.

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

3.- Jornada de verano. Del 1 de julio al 17 de septiembre, el horario de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas taxativamente. El personal de los Servicios que por cuestiones de funcionamiento, no se le pueda aplicar este horario, serán compensados con la acumulación de tales horas en días de descanso.

4.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, se podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida por interés particular, ininterrumpida, de las 9'00 a las 14'00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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.- Al personal que le reste menos de cinco años para la jubilación forzosa podrá solicitar la reducción, hasta $\frac{1}{2}$, de su jornada, con minoración de sus retribuciones.

La reducción de la jornada consistirá en:

a) Reducción de un tercio de la jornada establecida con carácter general percibiendo el 80% de las retribuciones básicas del Cuerpo de pertenencia, complemento de destino y complemento específico del puesto que desempeñe.

b) Reducción de un medio de la jornada establecida con carácter general percibiendo el 60% de las retribuciones básicas del Cuerpo de pertenencia, complemento de destino y complemento específico del puesto que desempeñe.

Esta reducción de jornada se efectuará por períodos de 6 meses, renovándose de manera automática hasta la jubilación salvo en aquellos casos en que por parte del funcionario se solicite volver al régimen de jornada completa.

ARTÍCULO 18.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral será el que se fije la Ciudad Autónoma de Melilla.

Los trabajadores cuya jornada laboral sea de lunes a sábado percibirán 43,06€ por sábado. Aquellos cuya jornada laboral sea de lunes a domingo percibirán 27,06€ por el sábado y 55,20€ por el domingo o festivo. En caso de que se supere el cómputo de horas semanales obligatorio, se concederá un día de licencia por el sábado y dos días por el sábado y el domingo o festivo, señalado por el funcionario y con la conformidad del Director General, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los laborales que trabajen en el turno de noche el 24 y el 31 de diciembre y 5 de enero; percibirán una gratificación en concepto de productividad de 43,30€ por cada turno trabajado. En el turno de mañana y turno de tarde del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero percibirán una gratificación en concepto de productividad de 32,47€ por cada turno trabajado.

ARTÍCULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de treinta y cinco horas en cómputo semanal de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio.

2.- Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata.

El resto de las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso en C.I.V.E.

Los servicios que se realicen por los empleados públicos de la Ciudad fuera de la jornada habitual de trabajo se ajustarán a las siguientes instrucciones:

a) Vía ordinaria: El Jefe del Servicio mediante escrito en el que se justifique la necesidad, con el visto bueno del Director General y con la conformidad del Consejero del área correspondiente, pedirá autorización previa al Consejero de Administraciones Públicas para la realización de los servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual de trabajo, especificando el número de personas, horas y días necesarios.

b) Vía urgente: Los Jefes del servicio podrán autorizar en los casos de urgencia y con el posterior visto bueno del Director General correspondiente, la realización de horas que sean imprescindibles para atender la necesidad, debiendo dar cuenta al día siguiente de la actuación realizada al Consejero de Administraciones Públicas, con la

justificación de la urgencia así como el número de personas y horas empleadas, todo ello con la conformidad del Consejero del área a que pertenezca el servicio.

3.- Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera, de forma continuada, la cantidad de treinta y cinco horas semanales, en una misma Sección o Servicio de la Ciudad Autónoma, se estudiará en C.I.V.E. la posibilidad de proceder a la contratación de trabajadores, para sustituir la realización de dichas horas.

4.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Ciudad Autónoma, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. La Ciudad Autónoma adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a las situaciones realmente excepcionales, propiciándose asimismo la opción de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Compensación económica: abono según las tablas del Convenio.

Compensación en descansos:

- Dos horas de descanso por cada hora de trabajo realizada en día laboral.
- Dos horas y media de descanso por cada hora de trabajo realizada en día festivo.

Aquellos que optaran por la compensación en descansos, podrán acumular hasta un máximo de 15 días, disfrutándolos en la fecha que estime oportuna, de acuerdo con la Jefatura de su respectivo Servicio.

5.- La realización de horas extraordinarias se realizará día a día entregando copia del resumen mensual al trabajador y al Comité de Empresa.

6.- El máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador será de ochenta horas anuales. La realización de horas extraordinarias se hará con carácter rotatorio, entre todos aquellos que deseen efectuarlas, entendiéndose que la rotación no comienza cuando alguien haya cumplido el tope anual de horas.

7.- La tramitación de los expedientes de la realización de horas extraordinarias se efectuarán en el plazo de 3 meses. Si en este plazo existiese dotación presupuestaria, el abono de dichas horas se realizará en ese mismo periodo.

CAPITULO VII.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes natural de duración, por año completo de servicio o de veintidós días hábiles anuales. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. A los efectos previstos en el presente artículo no se considerará como día hábil los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los honorarios especiales.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, debiendo anunciar la Dirección de cada Centro de Trabajo en el mes de Enero, en el cuál o cuáles de los cuatro meses citados podrán disfrutar las vacaciones, habiendo oído previamente a los representantes de los trabajadores.

En caso de ser varios los meses fijados como posibles para las vacaciones, los trabajadores podrán disfrutarlas en periodos no inferiores a cinco días hábiles consecutivos, previa petición a la Dirección del Centro de Trabajo quien resolverá, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las razones aducidas por el trabajador, debiendo oír en este caso a los representantes de los trabajadores.

2.- Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

3.- Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en la Ciudad Autónoma antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

4.- En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del periodo normal, la duración será de cuarenta y dos días naturales.

Asimismo, en el caso de que por necesidad del servicio sea necesario dividir las vacaciones en varios periodos dentro del periodo vacacional normal, se tendrá derecho a treinta y seis días naturales.

5.- A los trabajadores con sesenta años de edad o más, se les compensará con dos semanas adicionales de vacaciones.

6.- Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

7.- El trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria y en los casos de baja por maternidad e Incapacidad Temporal, para reanudarla posteriormente incluso en el año siguiente hasta completar los días que le resten, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y éstas estuvieran justificadas.

a) La Administración indemnizará a los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla por los gastos que se deriven del deber de asistencia a juicios durante el periodo vacacional, siempre que la asistencia sea consecuencia del desempeño de funciones propias del puesto de trabajo y el empleado se encuentre fuera de Melilla.

b) Asimismo, se compensará en días de descanso el tiempo empleado en el desplazamiento a Melilla, estancia y retorno al lugar en que se encontrase, con la siguiente formula: Por cada día empleado un día de descanso.

c) Los gastos a compensar se justificaran documentalmente y alcanzarán como máximo el importe establecido a efectos de manutención por desplazamiento y el de los billetes utilizados, abonándose dentro del mes siguiente al de la justificación del gasto.

d) En caso de comparecencia a juicio durante el periodo vacacional del empleado que se encontrase en Melilla, se compensará con un día de descanso por cada día empleado en la comparecencia.

e) En caso de comparecencia a juicio por parte del trabajador cuando este se encuentre fuera de su jornada laboral, se compensará con un día de descanso por cada dos comparecencias a juicio.

f) Si la comparecencia se produce cuando el trabajador se encuentre saliente del turno de noche se compensará con un día de descanso por asistencia a juicio.

ARTICULO 21.- LICENCIAS

1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin derecho a retribución por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de tres meses cada dos años.

2.- El trabajador, previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Veintiún días naturales en caso de matrimonio, que podrá sumarse a las vacaciones anuales. En los casos de convivencia establecida al menos durante cinco años demostrados y las uniones de hecho, también se disfrutará de los veintiún días.

b) Siete días por nacimiento o adopción de un hijo (a descontar de la prestación por paternidad del apdo. 3.3. en caso de que el trabajador optare por ella) y en los casos de muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de nueve días hábiles.

Con independencia de lo anterior cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando, en todo caso, dicho plazo máximo.

Se entiende por enfermedad grave:

1.- Hospitalización.

2.- Intervención quirúrgica.

3.- Dolencias o lesiones físicas o psíquicas con secuelas que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, es decir, una "alteración grave" de la salud.

Se debe acreditar con informe médico y/o parte de baja del familiar. Se rechaza como enfermedad grave acompañar al hijo (se puede entender cualquier familiar de los incluidos en el precepto) al Centro de Salud, sometimiento de tratamiento maxilofacial, etc. Es decir, la asistencia a consultas o a tratamientos no considerados como enfermedad grave.

En cuanto a las veces que se pueden disfrutar, se puede entender que los días son por cada pariente y enfermedad distinta y el número de días es el número máximo, es decir, si se precisa menos según el informe médico que se adjunte se debe disponer de los días necesarios.

La asistencia a consultas médicas fuera de la Ciudad sólo se pueden considerar incluidas en este permiso si concurren las circunstancias para considerarse enfermedad grave arriba interpretado.

Los familiares incluidos son: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del trabajador o de su cónyuge y el cónyuge.

Las demás circunstancias no incluidas en lo interpretado como "enfermedad grave" debe entenderse que se realizan a cargo de días de asuntos propios o de vacaciones del trabajador.

El tiempo necesario que utilicen los trabajadores por acompañamiento de un hijo menor de 12 años y de mayores de primer grado de consanguinidad o cónyuge, que no puedan valerse por sí mismos para recibir asistencia sanitaria. El tiempo utilizado no sobrepasará el 10% de la jornada laboral semanal y deberá ser justificado documentalmente.

c) Para el propio empleado en caso de consultas médicas fuera de la ciudad se concederá el tiempo necesario. Estas consultas deberán de estar prescritas por la Seguridad Social así como debidamente autorizadas, justificadas e informadas por el INGESA.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho, así como los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

f) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo los nueve primeros meses, y a una hora los tres meses restantes, que podrá dividirse en fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

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

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores pudiendo ser disfrutados hasta el 15 de enero del año siguiente. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

Además de los días de libre disposición establecidos, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

h) Los días 24 y 31 de diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otros dentro del resto del año.

Si coinciden los días 24 y 31 de diciembre en días no laborables se reconocerá dos días adicionales de licencia por asuntos propios.

i) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación sindical personal, siete días hábiles.

j) Las horas necesarias, cuando coincida con la jornada laboral, para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el M.E.C. en las condiciones previstas en el art. 8.2.

El tiempo utilizado en los desplazamientos (caso de la ciudad o fuera de ella) se entenderá incluido en las horas antedichas.

k) Maternidad de la mujer trabajadora. Su duración será de 19 semanas por parto normal y 22 semanas por parto múltiple, tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable.

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

ll) Siete días en caso de separación o divorcio.

m) Dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no vengán reconocidos como fiestas en el calendario laboral. Estos días podrán sumarse a los días de asuntos propios siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ñ) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

o) En los casos de adopción internacional se tendrá derecho a cuatro días hábiles más de los contemplados en el apartado b), siendo el total máximo de 13 días hábiles .

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

3.1.-Maternidad de la mujer trabajadora.

3.2.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: La duración será la misma que el permiso por maternidad de la mujer trabajadora.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 3.1 y 3.2.

En los casos previstos en los apartados 3.1, 3.2 y 3.3 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 del trabajador y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

4.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras 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 trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5.- El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia, con disminución de sus retribuciones, por los tiempos y causas siguientes:

a) Cuando por razones de guarda legal el trabajador tenga el cuidado directo de un menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

b) Hasta 40 horas al año para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. Para cursos distintos a los programados por la Ciudad Autónoma para capacitación profesional o adaptación a un nuevo puesto de trabajo y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional. A tales efectos se requerirá el informe de su superior así como aprobación de la Comisión Permanente de Formación de la Ciudad. Esta licencia no podrá acumularse a otras u otros tipos de permisos.

c) Hasta tres meses para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados con la función pública. Este permiso no será retribuido y no podrá acumularse a otras licencias o tipos de permisos.

CAPÍTULO VIII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del E.T., los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto que será de aplicación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

b) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

ARTICULO 23.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad, al servicio de la Ciudad Autónoma. Su concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas y, de igual modo, no podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste; casos éstos en los que el periodo de iniciación de un nuevo periodo de excedencia de un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que viniera disfrutando.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia.

El acuerdo adoptado al respecto, por parte de la Ciudad Autónoma, deberá de emitirse en el plazo de treinta días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjera en la Ciudad Autónoma en el que se encontrase excedente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

2.- Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando le sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año salvo, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante,

la Ciudad Autónoma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Administración.

El período de excedencia será único por cada sujeto. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4.- 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible 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 antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

ARTICULO 24.- EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

ARTICULO 25.- REINCORPORACIONES

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera en categorías inferiores a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Presidente al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado, el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

ARTICULO 26.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1.- Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Texto Refundido del E.T. y normas de desarrollo y concordantes.

2.- Además de lo establecido en el apartado anterior, serán causas de extinción del contrato de trabajo la ausencia por sentencia condenatoria firme por delito, salvo los derivados de la aplicación del Código de Circulación.

3.- Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de los servicios del personal de la Unidad o Centro donde estén adscritos, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, quienes lo comunicarán a la Consejería de Administraciones Públicas de manera inmediata.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 27.- GRADUACIÓN, PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente o por quien delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de otros trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Ciudad Autónoma de Melilla, en el ejercicio de las funciones inherentes a la plaza y puesto de trabajo.

- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

- La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que se tenga o haya tenido acceso por razón del cargo o función.

- La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

- La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

- La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

- La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

- El acoso laboral.

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.

- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

4.- Las sanciones por faltas leves cuando haya suspensión de empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Este informe se emitirá en el plazo máximo de siete días naturales.

5.- 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.

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.

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, no supere en su conjunto, el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad, remitiéndosele a la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad y perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Administración a través del Órgano Directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8.- Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación en las anotaciones en las hojas del servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelarán a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones será de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9.- No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 28.- ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

2.- La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo en sus Departamentos y Centros de Trabajo, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3.- La formulación de la política de salud, seguridad y condiciones de trabajo en un Organismo o Centro de Trabajo, partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo, y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgo y agentes materiales que puedan ocasionarlo y de las medidas y sistemas de protección o prevención utilizados hasta el momento; dicha política de salud, seguridad y condiciones de trabajo planificará anualmente para cada Centro de Trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnicas y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de Trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos de mejora del medio ambiente, del trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como para su realización y puesta en práctica en los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de medios y equipos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por intensidad de sus problemas de salud, seguridad y condiciones de trabajo. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de la Salud o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la aplicación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

ARTÍCULO 29.- COMITÉ DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se constituirá un Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo que actuará indistintamente para personal laboral y personal funcionario, formado por siete Delegados de Prevención, que serán nombrados: cuatro por la Junta de Personal, tres por el Comité de Empresa, en el que estarán representados todos los Sindicatos con representación en esta Administración y siete representantes de la Administración, designados por el Consejo de Gobierno.

Este será un Órgano Paritario de participación y diálogo continuo. En sus reuniones participarán con voz y sin voto los Delegados Sindicales y Técnicos de seguridad de la Ciudad Autónoma, así como Técnicos de Prevención ajenos a la Ciudad Autónoma.

Las competencias del Comité de Salud, serán:

- a) Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los Planes de Prevención.
- b) Promocionar iniciativas sobre métodos para la efectiva prevención.

Las facultades del mismo, serán:

- a) Conocer directamente la situación en cuanto a prevención.
- b) Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.
- c) Conocer y analizar los daños para la salud y proponer medidas preventivas.
- d) Poder seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que lleven a cabo los Órganos Administrativos competentes.
- e) realizar un seguimiento periódico de absentismo laboral.

Los Delegados de Prevención son los Órganos de Representación especializados en materia de prevención de riesgos.

Sus competencias serán:

- a) Comprobar el cumplimiento de la normativa.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- c) Proponer la adopción de medidas preventivas.
- d) Realizar funciones encomendadas o delegadas por el Comité de Salud y Seguridad.
- e) Ser consultados, con carácter previo, para la adopción de medidas que incidan en las condiciones de trabajo o sobre la introducción de nueva tecnología.
- f) Requerir a la Administración para la paralización de las actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Las facultades de los Delegados de Prevención serán:

- a) Acompañar a los Técnicos de la Ciudad Autónoma en las evaluaciones de carácter preventivo.
- b) Tener acceso a los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.
- c) Elaborar un informe de actividades.
- d) Recibir informe de la Ciudad Autónoma sobre los daños para la salud que se hubieran producido.
- e) Realizar visitas a los centros de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo.

A los Delegados de Prevención se les reconocerá las mismas garantías y el mismo sigilo profesional que a los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 30.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La Ciudad Autónoma consultará e informará a los Delegados de Prevención del Medio Ambiente, designados por el Comité de Empresa, previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo de la empresa y, en particular, informará a aquellos de las condiciones y medidas con respecto a las emisiones contaminantes y al tratamiento de los residuos generados en el proceso productivo, si los hubiere.

ARTICULO 31.- VESTUARIO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

1.- Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características así lo requiera, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Si el trabajo en alguna Unidad Administrativa requiriese vestir uniforme a los trabajadores, la Ciudad Autónoma estará obligada a proporcionar los mismos y se estudiará en la Comisión Paritaria, previo informe, los periodos de cadencia de cada prenda, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregarán dos uniformes de invierno y dos de verano.

3.- Asimismo, la Ciudad Autónoma proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo, las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo. Previo informe del Servicio de Prevención propio y traslado del mismo al Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, de acuerdo con el deber de información y participación previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a efectos de su aprobación en el citado Comité.

4.- Por parte del Comité de Salud Laboral se vigilará el estricto cumplimiento de la renovación temporal de los uniformes de trabajo.

5.- En caso de necesidad inmediata de equipos de protección, el procedimiento para su adquisición se tramitará de forma urgente.

ARTÍCULO 32.- SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA

1.- La Ciudad Autónoma organizará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia necesaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

2.- La Ciudad Autónoma deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto, que así se exija acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3.- Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos de la Ciudad Autónoma en su caso, o del informe del Servicio de Prevención propio, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

ARTÍCULO 33.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

1.- Se efectuará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Servicio de Prevención propio o por el INGESA en el ámbito territorial y se complementará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes, en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, para aquellos trabajadores cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2.- Dicho Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo tendrá la obligación de instrumentar y hacer cumplir los programas y pruebas específicas para el personal de la Unidad de Proceso de Datos cuya categoría profesional así lo requiera.

3.- En los casos en el que el Servicio de Prevención propio, no disponga de medios para realizar los reconocimientos anuales o los especificados por el Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, la Ciudad Autónoma los realizará a través de sus propios Servicios Médicos, o mediante conciertos con otras entidades.

4.- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

ARTÍCULO 34.- MEDIDAS DE APLICACIÓN

1.- En consecuencia con lo anterior y de acuerdo con el art. 28.3 del presente convenio se adoptarán las medidas oportunas en orden a subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas en la prestación laboral y consecuentemente la eliminación de los pluses correspondientes anejos, de acuerdo con las resoluciones de la Autoridad Laboral que demuestren la improcedencia de tales pluses por inexistencia de condiciones adversas.

2.- Los empleados mayores de 50 años que realicen su trabajo en turno de noche cuando así lo soliciten, pasarán a efectuarlo de día. En tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas

3.- Corresponde a los Jefes, Coordinadores, Encargados o Responsables de Servicios, Áreas, Centros de Trabajo o Departamentos, velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada casos sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo por la de aquellas otras personas bajo su responsabilidad, de conformidad con las instrucciones del servicio de prevención. Así mismo, informar de inmediato a su superior jerárquico directo o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 35.- POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE

1.- Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que sea posible.

2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional y dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotarán todos los medios terapéuticos posibles para su rehabilitación.

3.- La Administración concederá traslados previo informe preceptivo del Comité de Salud Laboral por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo, previo los informes correspondientes. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, cuyo nivel de complemento de Destino y Específico no sea superior al de su puesto de origen, sin que se produzca merma alguna en sus actuales retribuciones.

4.- Asimismo y al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o en período de lactancia, 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 de funciones previo informe preceptivo del Comité de Salud Laboral, sin que se produzca merma alguna en sus retribuciones.

CAPÍTULO XI.- FOMENTO DEL EMPLEO

ARTÍCULO 36.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

ARTÍCULO 37.- FOMENTO DEL EMPLEO

1.- La Oferta de empleo público procurará incluir todos los puestos desempeñados por interinos y contratados durante los dos ejercicios anteriores.

La tasa de trabajadores temporales no debe superar el 8% del total de efectivos.

2.- Los trabajadores con más de sesenta años de edad, que teniendo cubierto su periodo de carencia soliciten la jubilación, percibirán un premio de jubilación anticipada en la cuantía de 12.002 € por año anticipado. A los efectos de reconocimiento de derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la resolución de los Organismos competentes de la Seguridad Social.

3.- El personal que ostenta la condición de indefinido por sentencia con efectos anteriores al 7/10/1.996 tendrá la consideración de personal fijo a los efectos del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XII.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

ARTÍCULO 38.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

La Ciudad Autónoma expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

CAPÍTULO XIII.- REGISTRO GENERAL DE PERSONAL

ARTÍCULO 39.- REGISTRO DE PERSONAL

El servicio competente en materia de personal, permitirá al personal laboral, previa petición, el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de Personal, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida administrativa y/o laboral del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estarán sometidos a las limitaciones previstas en el art. 18.4 de la Constitución.

CAPÍTULO XIV.- ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 40.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

1.- En los casos de Incapacidad Temporal, legalmente declarada, o descanso Maternal, la Ciudad Autónoma abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio colectivo. Dicho suplemento, mientras se continúe ostentando la condición de personal laboral, se abonará por el tiempo en que se mantenga el descanso Maternal, Incapacidad Temporal, así como durante el período posterior a esta situación en la que permanezca el trabajador y hasta la declaración de la situación de Invalidez Permanente en el grado que corresponda o alta, en su caso.

2.- El personal laboral fijo, podrá solicitar de la Administración las siguientes cantidades, cuya amortización se deberá llevar a efecto en las siguientes condiciones:

Primer tramo: Céntimo de Euro a 1.620 €, devolución en 12 meses

Segundo tramo: De 1.621 a 3.240€, devolución en 24 meses.

Tercer tramo: De 3.241 a 4.320€, devolución en 30 meses.

No se podrá realizar una nueva solicitud hasta transcurrido el siguiente plazo:

Primer tramo: 8 meses desde su amortización

Segundo tramo: diez meses desde su amortización

Tercer tramo: doce meses desde su amortización.

El tiempo de amortización será obligatorio, no pudiéndose devolver en tiempo inferior al señalado.

Ningún trabajador podrá solicitar otra cantidad, hasta que no hayan transcurridos los plazos desde su amortización, salvo en los casos excepcionales (hechos graves o luctuosos), en los que decidirá la comisión de Acción social.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador que hubiere solicitado alguna de las pagas indicadas anteriormente, se buscarán fórmulas que permitan atender a la Hacienda de la Ciudad que no repercutan en los herederos del trabajador.

El personal laboral con contrato igual o superior a un año, podrá solicitar hasta un máximo de dos pagas de los conceptos retributivos básicos cuya amortización deberá llevarse a cabo como máximo dentro de los meses completos que le resten de contrato.

El personal laboral interino podrá solicitar hasta un máximo de dos pagas de los conceptos retributivos básicos cuya amortización deberá llevarse a cabo dentro de los meses completos siguientes, siempre y cuando lo soliciten antes de la publicación en el BOE de la convocatoria de la plaza respectiva para su provisión en propiedad.

3.a.- Se reserva una cuantía de 100.000€ para pagas anticipadas, para destinar a supuestos excepcionales y urgentes (v.gr. enfermedad).

3.b.- Dietas por desplazamiento en territorio nacional. Por persona y día para todos los Grupos, a excepción de los Órganos de Gobierno, serán las que figuran en los Presupuestos Generales de la Ciudad Autónoma de Melilla.

4.- El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 292€. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Ciudad Autónoma, cada uno de ellos percibirá esta cantidad.

5.- El personal laboral percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 225€.

6.- Por 25 años de servicio, el personal laboral percibirá una cantidad equivalente al 25% de una paga extraordinaria sin que sea inferior a la cantidad de 2.400€. Por 35 años de servicio, percibirá el 350% de una paga extra, sin que sea inferior a 3.600€. Por jubilación el 475% de una paga extra, sin que sea inferior a 4.500€. Siempre que lo permita las correspondientes dotaciones presupuestarias.

7.- Se crea un Fondo asistencial que cubrirá o complementará las necesidades sociales del personal al servicio de la Ciudad Autónoma. Dicho Fondo se distribuirá trimestralmente. Los fondos no utilizados en uno de ellos, se acumularán al siguiente y así sucesivamente hasta el final del ejercicio presupuestario.

La C.I.V.E. establecerá el Reglamento de concesión de dichas prestaciones así como la composición del órgano encargado del estudio y propuesta de resolución de las peticiones que a tal efecto reciban.

Así mismo, se incluye en el ámbito de aplicación de dicho Fondo a las parejas de hecho que estén debidamente inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Ciudad Autónoma, sin perjuicio del derecho de terceros y sin que pueda suponer duplicidad de prestaciones. En el Reglamento del presente artículo se desarrollará la aplicación de esta prestación.

8.- La Ciudad Autónoma correrá con los gastos por la renovación de los permisos de conducir profesionales correspondiente al personal laboral.

9.- Plan de Pensiones. La Ciudad continuará con el Plan de Pensiones vigente, aportando la Ciudad el 0,5% de la masa salarial anual.

10.- Se alcanzarán acuerdos con las guarderías públicas de la Ciudad (Municipales y Concertadas) encaminados a la reserva del 10% de las plazas para hijos de empleados de la Ciudad Autónoma. Habrá un fondo de 15.000€ como máximo para todos los empleados públicos. A cada empleado público que justifique el gasto de guardería se le concederá como máximo la cantidad de 60€ por niño y mes.

CAPITULO XV.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 41.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

Serán órganos de representación y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que éstas en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ARTICULO 42.- COMITÉ DE EMPRESA

1.- El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el art. 66 del E.T.

2.- El concepto de Centro de Trabajo será el que determine la C.I.V.E. Si en el momento de celebrarse las Elecciones Sindicales, ésta no se hubiera producido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de un local adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como tablones de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles así mismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 43.- COMPETENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1.- Los órganos de representación señalados en el art. 40 que ejerzan en su ámbito respectivo, tendrán las competencias que el art. 64 del E.T., concede a los Comité de Empresa.

2.- Dentro del primer trimestre de cada año la Administración proporcionará a la representación laboral, un informe de las cantidades devengadas, con cargo al ejercicio anterior, de los diferentes conceptos retributivos.

3.- Los representantes de los trabajadores, cuando así lo soliciten, serán oídos en las materias siguientes:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre la misma.

- Plantillas.
- Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.
- Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos.
- Necesidad de designación personal sanitario.
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- Promoción interna.
- Formación profesional.
- Modificación de la jornada laboral y horarios.

ARTICULO 44.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el art. 54 del E. T. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) Expresar colegialmente, si se trata del Comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al jefe del servicio respectivo.

En todos los Centros de Trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal laboral.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 40 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 45 horas.
- De 501 en adelante, 50 horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno o varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados podrán acumularse en uno de ellos la del mismo Centro.

Cuando exista solamente un Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas, durante los tres meses siguientes de forma discontinua.

La acumulación de horas serán para uso exclusivo de funciones de representación sindical, previa comunicación al Consejero de Administraciones Publicas en un plazo de 5 días hábiles, en cuanto al número de personal en que recaen las mismas y los períodos de tiempo en que serán de aplicación.

ARTICULO 45.- DERECHO DE REUNIÓN

1.- Sin perjuicio de las necesidades del servicio y de acuerdo con lo establecido al respecto en el art. 77 del E.T., los trabajadores, tendrán derecho a realizar hasta cinco Asambleas anuales, con un tope máximo de 16 horas y 30 minutos del horario de trabajo, para tratar temas que les afecten -previa solicitud- por quien o quienes ostenten poder de convocatoria, al jefe del Centro de que se trata, con 48 horas de antelación y con especificación de fechas, horas de reunión, lugar, detalle y orden del día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores de la Ciudad Autónoma.

2.- Durante el período de negociación del Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art. 77 del E.T.

3.- La Administración, cuando por trabajar en turno o cualquier otras circunstancias extraordinarias considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola si se llevan a efecto en el plazo de 72 horas y serán fechadas en el día de la primera reunión.

ARTICULO 46.- REPRESENTACIÓN SINDICAL Y ACTIVIDADES DE LAS SECCIONES SINDICALES

1.- La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones en las condiciones que se especifican en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

2.- Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en la vigente Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y la de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el Título IV de la L.O.L.S. y, en particular de los derechos siguientes:

a) Podrán utilizar los tabloneros de anuncios destinados para el Comité de Empresa, que deberán estar ubicados en lugar claramente visibles y de fácil acceso.

b) Tendrán derecho a lo señalado en el art. 10 apdo. 3 de la L.O.L.S.

c) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente, con un máximo de 6 horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información, la Ciudad Autónoma expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de 48 horas.

d) Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

e) Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros del Comité.

f) Deberá poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

g) Los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación Sindical. Si el despido por cualquier otra sanción por falta grave o muy grave obedeciera a cualquier otra causa,

deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

h) La decisión de la Ciudad Autónoma será recurrible ante la Jurisdicción Laboral.

i) Asimismo, el Presidente o persona en quien delegue comunicará por escrito a los jefes del servicio a los que pertenezcan dichos delegados sindicales, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical en materia laboral propia de la Ciudad Autónoma.

Sin perjuicio de todo cuanto se establece en los apartados anteriores, la Ciudad Autónoma y las Organizaciones Sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales retribuidas en favor de los trabajadores que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los miembros del Comité.

3.- Secciones Sindicales. La Administración y el personal laboral afiliados a sindicatos, estarán a lo dispuesto en la L.O.L.S. y en particular a lo dispuesto en su Título IV, arts. 8, 9, 10 y 11. Asimismo, los sindicatos representados en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito horario de 250 horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ellas.

4.- Los afiliados a cualquier sindicato tendrán derecho, a voluntad propia, al descuento de la cuota sindical en la nómina mensual que será remitida al correspondiente sindicato por transferencia bancaria dentro de los primeros quince días del siguiente mes. Las peticiones serán cursadas por las distintas Secciones Sindicales, previa autorización del afiliado, debiendo ir acompañada la misma de dicha autorización. Mensualmente se remitirán al sindicato las variaciones que se produzcan.

5.- Derechos de las Secciones Sindicales más representativas. La Administración proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional. Se facilitará a estos sindicatos las actas y ordenes del día de la Comisión de Recursos Humanos, Consejo de Gobierno y Pleno de la Asamblea en lo relativo a personal.

6.- Relaciones Delegados de Personal, Comité de Empresa y Administración. Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Administración, se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal, en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue. Estas delegaciones se efectuarán por escrito dirigido al Delegado de Recursos Humanos.

7.- Se establecen siete liberaciones institucionales a repartir por las Secciones Sindicales proporcionalmente con arreglo a su representatividad global de la Junta de Personal y Comité de Empresa. Para acceder a este sistema de reparto se necesitará haber obtenido, como mínimo, el 10% del total de los Delegados elegidos.

CAPITULO XVI.- PRESTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA

ARTICULO 47.-

El personal laboral, en caso de conflictos derivados de la prestación de sus servicios, tendrán derecho a la debida asistencia jurídica.

CAPÍTULO XVII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 48.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

1.- Trabajos de categoría superior. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Ciudad Autónoma podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la C.I.V.E. cuando exceda de tres meses.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente convenio, a los efectos del E.T., los procedimientos de provisión de vacantes serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

2.- Trabajos de categoría inferior. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Ciudad Autónoma precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

3.- Cuando se encomiende a un trabajador funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostente, se recabará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no pudiendo la naturaleza de dichos trabajos menoscabar su dignidad profesional o lesionar su dignidad como personas.

ARTÍCULO 49.-

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007 se integrarán en los Grupos de clasificación profesional previstos en el artículo 76 del mismo cuerpo legal, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

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

Así pues, cada empleado de la Ciudad Autónoma es titular de una Plaza, el conjunto de las cuales se estructuran en grupos de categorización. Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 50.-

Cada empleado de la Ciudad será, además, por regla general, ocupante de un Puesto de Trabajo, cuyas condiciones de acceso se establecerá en la Relación de Puestos de Trabajo.

ARTÍCULO 51.-

- 1.- Los Puestos de Trabajo se clasifican en 21 niveles, que van del 10 al 30, ambos inclusive.

2. Los empleados de la Ciudad pueden acceder a los Puestos de Trabajo que tengan asignado un nivel que se encuentre dentro del intervalo establecido para cada Grupo de Clasificación.

3. Los intervalos de niveles de Puestos de Trabajo que corresponden a cada Grupo de Clasificación, son los siguientes:

3.1.- Grupo A.

- Subgrupo A1: Del 22 al 30

- Subgrupo A2: Del 18 al 26

3.2.- Grupo C.

- Subgrupo C1: Del 14 al 22

- Subgrupo C2: Del 12 al 18

3.3. Grupo E. Del 10 al 14

ARTÍCULO 52.-

De acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, en el RD 364/1995, de 10 de marzo, todos los trabajadores fijos de plantilla de la Ciudad Autónoma de Melilla adquirirán un grado personal, que se corresponderá con alguno de los 21 niveles en que se clasifican los Puestos de Trabajo.

ARTÍCULO 53.-

1.- El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más Puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de lo dispuesto en el apartado 7 de este artículo, cualquiera que fuere el sistema de provisión.

2.- No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, los empleados de la Ciudad que obtengan un Puesto de Trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán, cada dos años de servicios continuados, al grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del Puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Grupo de Clasificación.

3.- Los empleados de la Ciudad consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del Puesto de Trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, 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 el empleado 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 un empleado obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

Cuando un empleado 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 y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo, 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.

No se computará el tiempo de desempeño en comisión de servicios cuando el Puesto fuera de nivel inferior al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

7.- A los empleados que se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino así como a los afectados por la supresión de Puestos de Trabajo o alteración de su contenido prevista en el artículo 72.3 del RD 364/1995, de 10 de marzo, se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de la adquisición del grado personal que tuviera en proceso de consolidación.

8.- El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los empleados removidos en Puestos obtenidos por concurso o cesados en Puestos de libre designación, no se considerará como interrupción a efectos de consolidación del grado personal si su duración es inferior a seis meses.

9.- El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último Puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que durante el tiempo de permanencia en dicha situación se hubiera obtenido por concurso.

10.- El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos se computará como prestado en el Puesto de Trabajo del que se es titular, en los términos establecidos en la Ley 39/99.

11.- El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por la Ciudad Autónoma.

El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundará exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso, previo acuerdo adoptado en la correspondiente C.I.V.E.

ARTÍCULO 54.-

1.- Los empleados de la Ciudad tendrán derecho, cualquiera que sea el Puesto de Trabajo que desempeñen, al percibo, al menos, del Complemento de Destino de los Puestos del nivel correspondiente a su grado personal, así como al Complemento Específico.

2.- Los empleados de la Ciudad que cesen en sus Puestos de Trabajo, por modificación del contenido o por supresión de éstos, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro Puesto con carácter definitivo la Retribución al Puesto correspondiente al Puesto suprimido o cuyo contenido haya sido modificado.

CAPÍTULO XVIII.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 55.- SALARIO BASE

Es el sueldo que corresponde al grupo de trabajadores según el Convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como Anexo a este Convenio.

ARTÍCULO 56.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

1.- Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos y con carácter general para todos los grupos. Los trienios retribuyen la antigüedad, se devengan mensualmente y su cuantía se fija en 28,22€. A esta cantidad se añadirá el IPC para 2011.

2.- Los trienios se perfeccionan el día primero del mes en que el trabajador cumpla tres años, o múltiplo de tres, de servicios efectivos, en los distintos centros integrados en el ámbito de aplicación del presente convenio, siendo abonable de oficio.

Así mismo se reconocerá al personal laboral fijo, a efectos de trienios, el tiempo de servicios prestados al Ayuntamiento, Ciudad Autónoma u otra Administración Pública con anterioridad a su contratación como tales.

ARTÍCULO 57.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.-

Los complementos de los apartados 1; 2; 3; 4 y 5, de este artículo se encuentran integrados dentro del Complemento denominado "Específico". Las retribuciones de los trabajos coyunturales que pudiera estar realizando el personal laboral temporal, que no constituyan función o puestos permanentes, será fijados por la C.I.V.E., con referencia a los puestos valorados.

1.- Complemento de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad. Los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos, penosos o peligrosos y con pantallas de visualización de datos, se les abonará un complemento de 140,41€ para 2008 y 143,22€ para 2009. A esta cantidad se añadirá el IPC para 2010 y 2011.

Su asignación se realizará previo expediente, en el que informará la CIVE del Convenio Colectivo, produciendo efectos desde la fecha en que se resuelva.

2.- Complemento de Nocturnidad. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, y entendiéndose como tal los servicios prestados desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho período nocturno, el plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base que a tal efecto señala el art. 36.2 del E.T.

3.- Complemento de Turnicidad. Este complemento retribuye la prestación de servicio en régimen de turno, cuando así se establezca. Se constituirá en un 25% del salario base, y su percepción será incompatible con el plus de nocturnidad.

4.- Complemento de Especial Responsabilidad. Este complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

5.- Complemento de Jornada Partida. Los trabajadores que efectúen sus trabajos en los distintos servicios en jornada partida, percibirán un plus de 177,77€ para 2008 y 181,33€ para 2009. A esta cantidad se añadirá el IPC para 2010 y 2011.

Este plus no lo percibirán quienes tengan asignado el Complemento de Especial Responsabilidad.

6.- Complemento de Residencia. El complemento por residencia es el legalmente establecido para los empleados públicos. El importe del complemento de Residencia experimentará los incrementos anuales por trienios de acuerdo con la resolución establecida.

Este complemento se incrementará en las cuantías que prevean los Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra Disposición que afecte a este Complemento.

7.- Turno Solapado: Se entenderá por tales, todos aquellos servicios que tengan consideración de extraordinarios por su carácter de urgencia o importancia en el mismo durante parte de dos turnos consecutivos.

La C.I.V.E. será la encargada de determinar y controlar cuales de estos servicios merecen tal consideración.

Dichos turnos serán remunerados con 28,14€ para el año 2008 y 28,70€ para el año 2009 por persona y servicio sin limitación. En los años 2010 y 2011 experimentarán la subida del I.P.C. previsto.

ARTÍCULO 58.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

1.- Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se detentarán, cada una de ellas, de una mensualidad del Sueldo y los Trienios, más un 100% del complemento específico y de destino mensual, devengándose en los meses de Junio y Diciembre .

2.- A los efectos del cómputo del pago de estas pagas extraordinarias, se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio, y la correspondiente a diciembre el periodo de servicios entre el 1 de julio al 31 de diciembre.

3.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

4.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

ARTÍCULO 59.- PAGA DE CONVENIO COLECTIVO

1.- Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán una paga de Convenio Colectivo. Esta paga se percibirá en el mes de septiembre y su cuantía será de 660€ para el año 2.008, 663€ para el 2.009, 665 € para 2.010 y para el año 2011 queda por determinar.

2.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará esta paga proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del año de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

3.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir la citada paga en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

ARTÍCULO 60.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La cuantía de las horas extraordinarias para cada nivel será el mínimo legal correspondiente a cada cuerpo o categoría profesional conforme a lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se incrementará la cantidad del valor de cada hora con la pérdida del poder adquisitivo, de acuerdo con las tablas salariales del Convenio.

CAPITULO XIX.- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL

ARTICULO 61.-

La definición de las Categorías Profesionales no definidas o nuevas Categorías Profesionales del personal laboral recogidas en el Presente Convenio Colectivo se realizará en la CIVE. Antes del 31 de julio.

TITULADOS SUPERIORES.- Son quienes, en posesión del correspondiente título académico de grado superior, está vinculado a los servicios de la Ciudad Autónoma en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS.- Son quienes, en posesión del correspondiente título académico o de grado medio, está vinculado a los servicios de la Ciudad Autónoma en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

PROGRAMADORES.- Son los que desarrollan programas para el Proceso de Datos, a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

OFICIALES DE PRIMERA ADMINISTRATIVOS.- Son quienes en posesión del título de BUP o equivalente desarrollan aquellas actividades que requieren cierta iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos), para lo que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

DELINEANTES.- Son aquellos que en posesión del título de II Grado de F.P.II o equivalente y teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalles precisos y acotados, previa entrega de croquis efectuando cubicaciones, croquización del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

SUPERVISORES.- Son aquellos que en posesión del título de BUP o equivalente, son responsables directos del funcionamiento de los equipos multiteclados, encargándose del manejo de los distintos dispositivos, controlando la entrada y la salida de trabajo y adoptando las medidas necesarias para subsanar las averías que puedan producirse.

ADMINISTRADOR DE MERCADOS.-

MAESTROS DE OFICIOS.- Son aquellos que, estando en posesión del título de EGB o equivalente, son los responsables de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control del trabajo realizado.

OFICIALES DE MERCADO.- Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente, está a las órdenes de un administrador y dirige y coordina el personal operario a su cargo y realiza las tareas propias del servicio.

VIGILANTES DE LIMPIEZA.- Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente y estando a las órdenes de un Maestro, tiene a su cargo personal operario, generalmente sin cualificar cuyos trabajos vigila, dirige y ordena, siendo responsables de obtener los rendimientos previstos.

AUXILIAR CAPATAZ DE JARDINES.-

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.- Son los que estando en posesión del título de EGB o equivalente realizan las siguientes funciones:

- Redacción de citaciones y correspondientes de trámite.
- Confección de estados, fichas e impresos.
- Clasificación y catalogación de documentos.
- Atención y orientación al público.
- Trabajos de mecanografía en máquinas convencionales, eléctricas o en terminales de teleprocesos, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión.
- Manejo de máquinas sencillas de teletipo.
- En general, labores de auxilio administrativo al personal titulado o corresponsable de la gestión administrativa.

OFICIALES DE 1ª DE OFICIOS.- Son aquellos que estando en posesión del título de EGB o equivalente, y con los conocimientos y experiencia constitutivos de su oficio, desempeñan las funciones que para dichos oficios se detallan en las Ordenanzas Laborales de aplicación específicas en cada caso.

CELADORES DE MANTENIMIENTO.-

CONDUCTORES.-

MONITORES.-

DESINFECTORES.-

OFICIALES DE 2ª DE OFICIOS.- Son quienes en posesión de titulación correspondiente y con los conocimientos constitutivos de su oficio, desempeñan las funciones que para dichos oficios se detallan en las Ordenanzas Laborales específicas para cada caso.

AUXILIARES DE HOGAR.-

OPERARIOS DE SERVICIOS Y PEONES.- Son aquellos trabajadores manuales que no necesitan especialización alguna y está en posesión del Certificado de Escolaridad.

GUARDAS.- Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad, tienen a su cargo - durante el día o la noche - la vigilancia y custodia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

VIGILANTES DE SERVICIOS GENERALES.-

CONSERJES ESCOLARES.-

SUBALTERNOS.-

MOZOS.- Son quienes están en posesión del Certificado de Escolaridad y están encargados de realizar, fundamentalmente, la aportación de esfuerzo físico así como traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en la Ciudad Autónoma.

LIMPIADORAS.- Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad tienen la misión de limpiar las distintas dependencias de la Ciudad Autónoma.

CAPITULO XX.-DESPIDO IMPROCEDENTE

ARTICULO 62.-

En caso de despido improcedente del personal laboral fijo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la oportuna Sentencia por el Órgano Judicial competente, se reunirá urgentemente la C.I.V.E. que en total paridad estudiará los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesarios para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

CAPITULO XXI.- ACOSO SEXUAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

ARTICULO 63.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, el Comité de Empresa y/o representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.
- d) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.
- e) La C.I.V.E. deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres elaborando un plan de igualdad para ello.

CAPITULO XXII.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

ARTICULO 64.-

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al acordado para este año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2009. tal incremento será con efecto de 1/01/08, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2009 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2008. El mismo criterios se utilizara para los años 2010 y 2011.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

- 1.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 2.- En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede, comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo.
- 3.- Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el art. 46 del E.T., en su defecto).
- 4.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

5.- Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Ciudad Autónoma.

6.- La ocultación de situaciones de incompatibilidades o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como faltas muy graves, en aplicación del régimen disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El presente Convenio se entenderá prorrogado cuando no se firme el próximo, con un aumento sobre las retribuciones en las mismas condiciones que determine el Gobierno para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, la tabla salarial del presente texto será revisada en el supuesto que a los funcionarios de la Ciudad Autónoma les sean concedidas mejoras salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio esté desempeñando un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviese atribuidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El fondo asistencial contenido en el art. 40, apartado 7, se establece en 160.00€, teniendo en cuenta que estos fondos son para la totalidad de los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Seguro Colectivo de Vida. Ofrecerá su cobertura a todo el personal laboral y se regirá a tenor de las normas que se concierten con la Entidad Aseguradora, previo estudio y propuesta en la C.I.V.E.

La Ciudad Autónoma asumirá el pago de esta indemnización cuando el trabajador no estuviese incluido en la póliza del seguro por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en el momento de su adhesión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

El seguro que ya existe concertado para los puestos de trabajo de Interventor y Tesorero se hace extensivo a todo el personal que ocupen puestos de trabajo en los que se manejen Fondos Municipales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Seguro de responsabilidad civil. Los trabajadores de aquellos colectivos que se estime necesario, dispondrán de un seguro de responsabilidad civil, correspondiendo a su estudio a la CIVE y en todo caso se entiende prorrogado el establecido para el 1 de enero de 2003.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Todas las cuantías retributivas y asistenciales fijadas en el presente Convenio Colectivo se entenderán incrementadas automáticamente en el porcentaje de subida que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y también mientras se encuentre prorrogado hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se establece un Fondo Adicional de 153.260€ para los ajustes que se estimen necesarios, previo su estudio en la CIVE .

Se entenderá que este Fondo será de aplicación a todos los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La Administración y los representantes del Comité de Empresa en la C.I.V.E., se comprometen a negociar las necesidades de personal en la Plantilla, Catálogo de Puestos de Trabajo y Relación de Puestos de Trabajo para el ámbito temporal del Convenio.

Esta negociación se iniciará el día 1 de octubre de cada año, comprometiéndose los representantes de la Administración a su aprobación por el Consejo de Gobierno antes del 31 de diciembre.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

La Ciudad Autónoma continuará el proceso de promoción interna horizontal del personal laboral fijo, de conformidad con lo prevenido en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.-

Los trabajadores/as cuya relación laboral derive de un contrato de trabajo de duración determinada de interés social (Planes de Empleo), realizado en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) dependiente del Ministerio de Trabajo así como aquellos otros Talleres de Empleo, Escuelas Taller o Planes de Empleo que pudiera llevar a cabo la Ciudad Autónoma de Melilla con fondos propios percibirán, a efectos retributivos, los siguientes conceptos de la tabla salarial del vigente Convenio Colectivo: Sueldo Base, Plus de Convenio y Residencia. A esta cantidad se le añadirá el prorrateo de las pagas extraordinarias consistentes en Sueldo Base y Plus de Convenio.

Estos trabajadores/as, a fin de no quedar totalmente excluidos del ámbito de aplicación del Capítulo de Acción Social del presente convenio colectivo, podrán solicitar la parte proporcional de acción social que les pudiera corresponder en función de la duración del contrato de trabajo, revisando la Comisión cada uno de los expedientes que lo solicitaran.

Esta Disposición Transitoria entrará en vigor a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad el presente Convenio Colectivo y finalizará el 31 de diciembre de 2011.

De otra parte, los contratos de trabajo de la naturaleza arriba indicada que se encontraren vigentes a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, continuarán percibiendo sus actuales retribuciones y cuantas condiciones tengan derecho.

ANEXO I

Para la contratación de personal de régimen de contratos laborales de duración determinada, se estará al siguiente procedimiento:

Se hará uso de la Bolsa de Trabajo aprobada al efecto. En el supuesto de que la categoría profesional requerida no estuviese contemplada en la Bolsa de Trabajo se realizará la contratación con arreglo al siguiente procedimiento.

PRIMERO: Acordado por el órgano competente de la Ciudad Autónoma y con el preceptivo informe de la Intervención, se remitirá el expediente a la C.I.V.E.

SEGUNDO: La Ciudad Autónoma, a través de la C.I.V.E., enviará oferta genérica de empleo, nunca nominativa, a la Oficina del SPEE o mediante oferta pública a través de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad, cuando pretenda contratar a personal encuadrado en alguna de las categorías y cuerpos que figuran en el Convenio vigente en cada momento.

En el caso de procederse a la contratación de un trabajador cuya categoría laboral no figure en la clasificación recogida en el presente Convenio, la C.I.V.E. procederá previamente a nominar dicha categoría y añadirla a la clasificación actual.

TERCERO: En el supuesto caso que se optara por la oferta genérica a través del SPEE, por cada plaza que se pretenda contratar, la Ciudad Autónoma solicitará a la Oficina de Empleo que se le remitan cinco aspirantes, como mínimo, con los requisitos señalados en la oferta de empleo, la cual será negociada por la C.I.V.E. del Convenio Colectivo vigente, a la cual se entregará copia de la misma.

CUARTO: La C.I.V.E. del Convenio Colectivo procederá a hacer las bases para las mismas.

QUINTO: Los méritos para todas las contrataciones en la fase de concurso será negociada en la C.I.V.E., en cada una de las convocatorias.

SEXTO: El presente acuerdo podrá revisarse en cualquier momento con el fin de ir resolviendo circunstancias que pudiesen plantearse y no estuviesen recogidas en el mismo.

SÉPTIMO: Aquellos que estén contratados temporalmente en el momento de entrar en aplicación este acuerdo, la Ciudad Autónoma les renovará los contratos hasta alcanzar los doce meses siempre y cuando hayan sido contratados a través de oferta genérica u oferta pública siempre que exista la oportuna asignación presupuestaria y lo permita las normas de la Bolsa. Quedarán excluidos aquellos trabajadores que estén sometidos a Convenios con el SPEE.

OCTAVO: Las listas de los admitidos serán expuestas al público en la Ciudad Autónoma durante el plazo de cinco días; en este período se podrán presentar reclamaciones por quienes se consideren lesionados. La Comisión de Baremación resolverá las mismas.

NOVENO: La C.I.V.E. será avisada con un período no inferior a cinco días antes de la convocatoria de cualquier contratación con el fin de estudiar el procedimiento de selección así como el tipo de contrato de duración determinada que mejor se ajuste a dicho trabajo ocasional o urgente.

DÉCIMO: La Comisión de Baremación será la actualmente vigente, sin perjuicio de la posterior designación nominativa con la salvedad de que como Presidente actuará un funcionario de carrera, Grupo A1 ó A2.

DÉCIMO PRIMERO: En cada una de las convocatorias podrán establecerse cupos o porcentajes en función de las cargas familiares, demandantes de primer empleo o discapacidad psíquica o física.

DÉCIMO SEGUNDO: Finalizado el proceso de selección, el mismo órgano elevará propuesta de las personas seleccionadas al órgano competente para la formalización de los contratos.

DECIMOTERCERO: Se mantiene vigente la creación de bolsas de trabajo para contrataciones temporales, que se regirán por los principios de igualdad, mérito y capacidad, de las categorías profesionales existentes en el presente Convenio. La CIVE determinará el ámbito de aplicación temporal de esta bolsa.

Los procesos de selección que se detallan en el presente Anexo, servirán para la creación de bolsas de trabajo de carácter temporal, utilizándose de nuevo para la creación de nuevas bolsas o para la cobertura de vacantes no previstas en bolsas ya creadas.

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2010 + SUBIDA IPC (0,3%)

	S. BASE	RESID.	PLUS C.	TOTAL	HORAS	TURNIC.	NOCTUR.	TOXIC.	FEST.	J. PART.	H.EXT.PES.
NIVEL A											
TITUL SUPERIOR	1.494,45 €	881,48 €	1.102,72 €	3.478,64 €	37,74 €	373,61 €	373,61 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	53,94 €
NIVEL B											
TITUL MEDIO	1.227,07 €	656,16 €	842,67 €	2.725,90 €	31,25 €	306,76 €	306,76 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	44,64 €
PROGRAMADOR	1.227,07 €	656,16 €	1.060,60 €	2.943,82 €	31,25 €	306,76 €	306,76 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	44,64 €
NIVEL C											
OFIC. 1º ADITVO.	1.086,92 €	535,02 €	578,15 €	2.200,09 €	24,24 €	271,73 €	271,73 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	34,66 €
SUPERVISOR	1.086,92 €	535,02 €	602,75 €	2.224,69 €	24,24 €	271,73 €	271,73 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	34,66 €
DELINEANTE	1.086,92 €	535,02 €	530,56 €	2.152,50 €	24,24 €	271,73 €	271,73 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	34,66 €
ADM.MERCADOS	1.086,92 €	535,02 €	554,59 €	2.176,53 €	24,24 €	271,73 €	271,73 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	34,66 €
NIVEL D											
MAESTRO OFICIOS	869,57 €	352,91 €	641,98 €	1.864,46 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
OFIC.MERCADOS	869,57 €	352,91 €	467,76 €	1.690,24 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
VIGIL LIMPIEZA	869,57 €	352,91 €	468,47 €	1.690,95 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
AUX.CAP.JARDIN.	869,57 €	352,91 €	491,36 €	1.713,84 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
AUX.ADTVO.	869,57 €	352,91 €	467,41 €	1.689,89 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
OFIC. 1º OFICIOS	869,57 €	352,91 €	459,32 €	1.681,80 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
CELAD.MANTENIM	869,57 €	352,91 €	467,41 €	1.689,89 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
CONDUCTORES	869,57 €	352,91 €	444,95 €	1.667,43 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
MONITORES	869,57 €	352,91 €	459,32 €	1.681,80 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
DESINFECTORES	869,57 €	352,91 €	490,56 €	1.713,04 €	20,44 €	217,39 €	217,39 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	29,21 €
NIVEL E											
OFIC.2º OFICIOS	760,87 €	312,87 €	617,96 €	1.691,70 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
AUX. HOGAR	760,87 €	312,87 €	502,78 €	1.576,52 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
OPER. SERVICIOS	760,87 €	312,87 €	402,41 €	1.476,15 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
GUARDAS	760,87 €	312,87 €	443,30 €	1.517,04 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
CONSERJ.ESCOL.	760,87 €	312,87 €	418,68 €	1.492,42 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
SUBAL.TERNO	760,87 €	312,87 €	418,10 €	1.491,84 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
MOZO	760,87 €	312,87 €	483,13 €	1.556,87 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
LIMPIADORA	760,87 €	312,87 €	440,35 €	1.514,09 €	17,02 €	190,23 €	190,23 €	143,65 €	55,37 €	181,87 €	24,35 €
VIG.SERV.GRALES	760,87 €	312,87 €	443,30 €	1.517,04 €	16,97 €	189,66 €	189,66 €	143,22 €	55,20 €	181,33 €	24,28 €