



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANTILLANA (SEVILLA)

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo-Reglamento tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Cantillana y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

En el presente Acuerdo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Cantillana, personal laboral y funcionario.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.
2. Las condiciones sociales sólo afectarán a los contratos superiores a tres meses.
3. Aquellos trabajadores contratados al amparo de Programas como PFOEA, Casas de Oficios, Escuelas-Taller, Colectivos desfavorecidos, Minusválidos, etc. que ya traen perfiladas determinadas condiciones, no les será de aplicación todo lo referido a cuestiones económicas.
4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan los establecidos en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Cantillana, en lo que le sea más favorable.
5. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, previa ratificación por el Ayuntamiento Pleno.
6. Cualquier modificación de las condiciones sociales y/o económicas que se apliquen al colectivo de funcionarios que no se contemplen en el presente Convenio Colectivo, pasarán automáticamente a formar parte de éste.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su aprobación plenaria, sin





perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2006, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Si llegado el 31 de diciembre de 2008 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, el presente se entenderá automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que se apruebe se retrotraigan al 1 de enero del 2009, salvo que en el nuevo acuerdo se disponga expresamente lo contrario.

4. Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por cinco miembros (Alcalde y uno de cada grupo político) en representación del Ayuntamiento de Cantillana, y por otros cinco miembros en representación del Comité de Empresa. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

2. Esta comisión tendrá competencia en la interpretación y vigilancia en la aplicación del Convenio Colectivo; y todos aquellos hechos que den origen a conflictos, tanto individuales como colectivos, derivados de la relación laboral, el Convenio Colectivo y la legislación laboral.

3. Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

4. En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se convocará la Comisión Paritaria, a efectos de su constitución y elaboración de un calendario de reuniones.

5. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida a informe de esta Comisión, y en el supuesto de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje vinculante de la Delegación de Trabajo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativas como salariales, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio Colectivo deberá ser modificado por acuerdo





de ambas partes en aquello que no se ajuste a la normativa vigente. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización y racionalización.

1. La Organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Cantillana, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a legislación vigente y a las funciones del personal que haya aprobado el Pleno, en base a los siguientes criterios:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.

No obstante, la Comisión Paritaria podrá formular propuestas destinadas a mejorar el servicio público que se presta y las condiciones de trabajo.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos, grupo y nivel.

3. Serán objeto de informe, consulta o negociación, con el Comité de Empresa, las materias relacionadas en el artículo 9 de la Ley 9/87 sobre Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

4. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación en su caso, las decisiones del Ayuntamiento de Cantillana que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

5. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores, procederá la negociación con las Organizaciones Sindicales a que hacen referencia los artículos 30 y 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Artículo 7. La relación de puestos de trabajo y la plantilla de personal.

1. Corresponde al Ayuntamiento de Cantillana aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, laboral y eventual, debidamente clasificados.





2. La Corporación formará anualmente, antes de aprobar la plantilla, la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, previa negociación con el Comité de Empresa.
3. La relación de puestos de trabajo indicará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y, en el caso de los puestos desempeñados por personal laboral, la categoría profesional y régimen jurídico aplicable. Dicha relación de puestos de trabajo deberá acompañar el organigrama y ficha descriptiva de la valoración de puestos de trabajo.
4. La plantilla deberá ser ampliada siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, estando obligada la Corporación a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.
5. La modificación de la plantilla durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel y la previa negociación con la Mesa General de Negociación.
6. En el último trimestre de cada año la Mesa de Negociación pactará: la oferta de empleo público, programas, sistemas de acceso y bases de la convocatoria de plazas, pudiendo reservar, en la medida de lo posible, la totalidad de las mismas para la promoción personal de los empleados de la Corporación. Aquellas plazas que no sean cubiertas por promoción interna, serán cubiertas en fase libre.
7. Se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

Artículo 8. Oferta de Empleo Público.

1. La Corporación, tras la negociación de la relación de puestos de trabajo, aprobará y publicará anualmente la Oferta de Empleo Público, para el ejercicio correspondiente, según la legislación vigente, y acometerá las oportunas modificaciones organizativas y funcionales que se deriven de aquélla.

Artículo 9. Selección del personal.

1. La selección y acceso de todo el personal debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. Los programas, en su extensión y profundidad, se adecuarán a los niveles de



titulación exigidos y a la especialidad profesional del puesto a cubrir. El número mínimo de temas se adecuará a lo que se establece en el R. D. 896/1991, de 7 de junio.

3. La sustitución del personal laboral, cuando se motive por enfermedad que pueda estimarse de corta duración, ausencias temporales (ambas para menos de tres meses) o vacaciones, se llevará a cabo mediante bolsa de trabajo, cuyas bases serán aprobadas y publicadas anualmente por el Ayuntamiento, previa negociación con los sindicatos. En el caso de que, dentro de los dos años anteriores a la sustitución, se hayan celebrado pruebas selectivas para el mismo puesto u homólogo, la bolsa de trabajo estará constituida por la lista de aprobados, por orden de puntuación, de dichas pruebas.

4. Si se motiva por excedencias, suspensión, servicios especiales, ausencias temporales superiores a tres meses (enfermedad u otra causa), o bien mientras se celebra un proceso selectivo, su selección se realizará mediante pruebas selectivas, no por bolsa de trabajo, salvo que se deba producir una sustitución en un puesto u homólogo del que ya hayan sido celebradas algún tipo de pruebas, en cuyo caso se seleccionará al siguiente en la lista de aprobados, por orden de puntuación, teniendo este sistema una caducidad de dos años desde que se hayan celebrado.

5. El procedimiento para la contratación temporal en sus distintas modalidades se ajustará a lo determinado en el Anexo IX.

Artículo 10. Órgano de selección.

1. Los Tribunales serán nombrados en cada convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas.

2. Los Tribunales estarán formados por los siguientes miembros:

1) Presidente: Alcalde o Concejales en quien delegue.

2) Secretario: El de la Corporación o funcionario en quien delegue.

3) Un Concejales del Ayuntamiento designado por el Alcalde a propuesta de la Junta de Portavoces.

4) Un trabajador cualificado del Ayuntamiento relacionado con la especialidad de la plaza, a petición del Comité de Empresa.

5) Un representante de la Comunidad Autónoma Andaluza relacionado con la especialidad de la plaza.

6) Un representante de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla relacionado con la especialidad de la plaza.

7) Un técnico especializado en la materia, perteneciente al Colegio Profesional o Profesorado correspondiente.

3. En la composición de los Tribunales regirá el principio de especialidad y titulación, debiendo tener al menos la mitad más uno de sus miembros conocimientos correspondientes al mismo área de las plazas convocadas.

4. Los parientes por consanguinidad hasta tercer grado no podrán formar parte de los Tribunales.

Artículo 11. Situaciones.

Las situaciones en que puede hallarse el personal laboral de la Corporación, de acuerdo con el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Trabajadores Civiles de la Administración General del Estado, serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Excedencia para el cuidado de hijos.
- g) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interés particular.
- i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- j) Excedencia voluntaria incentivada.
- k) Suspensión de funciones.

Quedan automáticamente integrados en este artículo todos aquellos acuerdos o normas que, en el ámbito estatal o autonómico, regulen las situaciones de los empleados/as en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como las que tengan como objetivo la protección contra la violencia de género.

Artículo 12. Trabajos de superior categoría.

1. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, por razón del servicio, algún trabajador realiza trabajos de superior categoría a la suya, percibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo durante el tiempo que lo desempeñe. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas



funciones superiores sin percibir la diferencia de retribución mencionada.

2. Si un trabajador realizase funciones de categoría superior en un periodo superior a 6 meses, o a 8 en dos años, el Ayuntamiento deberá sacar la vacante en la Oferta de Empleo Público de ese año, siendo el procedimiento de ascenso el único que servirá para promocionar.

3. Si durante una habilitación de servicios, el trabajador sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniesen devengando en dicha situación. No existirá habilitación de servicio, hasta tanto la misma no haya sido autorizada por la Alcaldía-Presidencia o Capitular en quien delegue.

Artículo 13. Trabajos de inferior categoría.

Si por circunstancias excepcionales, el Ayuntamiento decidiese que un trabajador realice funciones de inferior categoría, sería previo acuerdo con el trabajador y sin menoscabo de sus haberes económicos.

Artículo 14. Procedimiento de provisión.

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso. Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrá únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación. Podrán cubrirse por este sistema en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos de Jefe de Servicio.

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

Artículo 15. Promoción profesional.

1. El grado personal.

a) Todo el personal laboral posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

b) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el personal laboral 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. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal laboral que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

c) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen, previa la correspondiente negociación con el Comité de Empresa, por el Ayuntamiento Pleno. El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundará exclusivamente en criterios de méritos y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

a) El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

b) El personal laboral que cese en un puesto de trabajo, sin obtener otro por los sistemas previstos en el artículo anterior, quedará a disposición de la Corporación, que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en la Relación de Puestos de Trabajo, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

c) 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 o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 16. Promoción interna.

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediato superior. El personal laboral deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Pleno de la Corporación.

2. El personal que acceda a otros grupos por el sistema de promoción interna tendrá en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.



3. Asimismo, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el grupo de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo grupo y el tiempo de servicios prestados en aquel será de aplicación, en su caso, para la consolidación de grado personal en éste.

4. En las convocatorias para el ingreso en los referidos grupos deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el grupo de origen, siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas.

Artículo 17. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. El Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc a sus trabajadores.

2. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas tecnologías en su área de trabajo, la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.

3. Las horas lectivas de los cursos de formación serán consideradas extraordinarias, siempre que se celebren fuera de la jornada laboral, pudiendo ser compensadas con descanso entiempos real y equivalente de duración del curso y se abonarán igualmente los desplazamientos y manutención oportunos.

Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y, si no está incluido, en cuanto se estime entre la Jefatura de Personal y el Comité de Empresa que el curso redundará en la mejora de la calidad del servicio.

4. La Corporación dedicará anualmente el 0,4 % del presupuesto de personal para formación profesional de los empleados, elaborando un plan de formación con representantes sindicales, teniendo en cuenta los planes que ofrecen organismos oficiales como la Diputación, FAMP, IAAP, INAP u otros.

Las secciones sindicales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento profesional dentro del Plan de formación de la Corporación.

5. Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 18. Grupos de clasificación.

Las distintas categorías profesionales del Personal Laboral se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:





Grupo I. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo II. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo III. Título de Bachiller, Formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo IV. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo V. Certificado de escolaridad.

Capítulo III. Jornada y régimen de trabajo.

Artículo 19. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día.

Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recogiendo en el complemento de puesto de trabajo como concepto de especial dedicación, previa negociación con el Comité de Empresa.

2. La jornada de trabajo será realizada, preferentemente, de forma continuada, salvo que por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se determinará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa. Deberá estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente.

4. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo por la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, sin deterioro grave al servicio.

5. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial impartido por un organismo público tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

6. Si por necesidades del Servicio, el Ayuntamiento necesita modificar el horario de algún trabajador, podrá hacerlo, siempre que dicha modificación sea inferior a una semana. En caso de ser superior tendrá que negociarla con el Comité de Empresa.

7. El cambio de horario de los diferentes servicios será el que establezca el



Ayuntamiento previa consulta con los afectados y negociación con el Comité de Empresa y si no hay acuerdo se seguirá con el horario anterior.

8. Los días 16 de agosto y 9 de septiembre, así como los dos últimos lunes de septiembre se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario de 10.30 de la mañana a 14.00 horas. A aquellos servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias.

9. Navidad, Semana Santa y Festividad de Santa Rita.

a) Los días 24 y 31 de diciembre son festivos a todos los efectos.

b) El miércoles de Semana Santa se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario desde las 9.00 de la mañana hasta las 14.00 horas. A los servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias.

c) Santa Rita. Descanso laboral de este día para todos los trabajadores: día 22 de Mayo.

Artículo 20. Descanso diario.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, siempre que trabaje como mínimo cuatro horas continuadas.

2. El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será 14 horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Artículo 21. Descanso semanal.

1. El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

2. Dicho descanso se disfrutará preferentemente en sábados y domingos; no obstante, atendiendo a las peculiaridades de los servicios, se podrá pactar con el Comité de Empresa otra forma de descanso.

3. En los trabajos en régimen a turno cerrado, se garantizará como mínimo el descanso semanal el sábado y domingo, uno de cada tres.

4. El personal laboral que trabaje alguno de los 16 festivos anuales, tendrá derecho al descanso doble por cada festivo trabajado o a su retribución.

Capítulo IV. Condiciones económicas.



Artículo 22. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el Sector Público.
 1. Son retribuciones básicas:
 - a) El sueldo.
 - b) Los trienios.
 - c) Las pagas extraordinarias.
 3. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del Sector Público. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación previa negociación con la Mesa General de Negociación.
 4. Son retribuciones complementarias:
 - a) El complemento de categoría.
 - b) El complemento de puesto de trabajo.
 - c) El complemento de productividad.
 - d) Las gratificaciones.
 4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del personal el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
 - a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
 - b) En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.
 - c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.
 5. El personal percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en las condiciones y cuantías fijadas en su normativa específica y en el presente Convenio.





Artículo 23. Sueldo y salario base.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.
2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público o en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 24. Trienios o antigüedades.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicio reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de contratado en régimen de derecho laboral como en régimen de derecho administrativo o funcionario.
3. En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en distintas categorías o, en su caso, sub escalas, clases o categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores.

Cuando un trabajador cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en la nueva a que pase a pertenecer.

4. El valor de trienio de cada uno de los grupos será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.
5. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicio efectivo.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal laboral para el año 2006 tendrán un importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios, más el 80 por 100 del complemento de destino mensual que se perciba, en la paga correspondiente al mes de junio, y el 100 por 100 de este complemento en la del mes de diciembre. Para años sucesivos su importe será el establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 26. Complemento de categoría.

1. El complemento de categoría será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.





2. La cuantía del complemento de categoría, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público o, en su caso, norma que la sustituya.

3. En el Anexo I se establecen los niveles de cada puesto de trabajo.

Artículo 27. Complemento de puesto de trabajo.

1. El complemento de puesto de trabajo retribuirá las condiciones particulares de éste en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada uno de éstos, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento de puesto de trabajo exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

4. En el anexo II, se establecen las cuantías del complemento de puesto de trabajo.

Artículo 28. Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo, o en su caso, por la aprobación de los programas correspondientes.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

La cantidad a abonar se asignará tras ser oído el Comité de Empresa.

3. En ningún caso las cuantías asignadas en el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual con respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos





sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de Empresa.

5. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones de puestos de trabajo que, de realizarse habitualmente comportarían el derecho a devengar complemento específico.

La productividad así retribuida, se devengará por unidad de actuación y en proporción a la cuantía que se determinen por el complemento específico correspondiente.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y el número de las mismas no podrá ser superior a 70 horas al año por trabajador. Este límite será reducido progresivamente según se detalla en el anexo IV.

No obstante, si por exigencia del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Ayuntamiento Pleno y anteriormente informada por el Comité de Empresa.

Ambas partes se comprometen a que los empleados no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, las horas que se realicen se contabilizarán como tiempo de descanso, siempre que no excedan de 15 horas semanales. Dichas horas no serán acumulables, y se abonarán con arreglo al anexo IV debidamente revisado anualmente según Ley. En caso de ser compensadas con descanso, éste será el doble de las horas realizadas.

3. Siempre que lo sea, o haya sido precisa su realización, se remitirá informe a los representantes de personal, explicando las causas, las personas y los criterios para su designación.

4. Se abonarán los festivos trabajados en gratificaciones, por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual de trabajo, a todos los empleados que lo trabajen, al final de cada mes en los que hayan festivos, calculándose en virtud de las establecidas en el anexo IV, salvo los que tengan incluido este concepto en su complemento de puesto de trabajo.

Artículo 30. Desplazamientos.

1. Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición



los medios necesarios para ello, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular, abonándosele la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado o en su defecto el importe del transporte público.

2. Aquel trabajador al que el Ayuntamiento le pida utilizar su vehículo propio para el servicio, de forma habitual, se le abonará la cantidad mensual de 60,10 euros por turismo y 36,06 euros por motocicleta, en concepto de gastos del vehículo y amortización del mismo.

Artículo 31. Dietas.

1. Tendrán derecho a indemnización los trabajadores que realicen cometidos especiales a los que circunstancialmente se les ordene y que deba desempeñar fuera del término municipal.

2. No darán lugar a indemnización las comisiones que tengan lugar a iniciativa propia.

3. Las dietas se abonarán según el grupo del trabajador y la duración del cometido, asignándose media dieta por manutención a los servicios que se realicen hasta las 15 horas o desde ésta a las 22 horas.

4. El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al personal laboral que tuviera que desplazarse, al menos el 80 % del valor de las dietas que le correspondan. En todo caso, se estará obligado a presentar justificante que exija la legislación vigente.

5. Las cuantías diarias para el año 2006, revisables según la normativa estatal, son las siguientes:

Grupos	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
I y II	65,97 euros	37,40 euros	103,37 euros
III, IV y V	48,92 euros	28,21 euros	77,13 euros

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 32. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:



- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, salvo petición concreta del interesado y sin perjuicio del servicio, pudiendo dividirse en periodos mínimos de siete días. El trabajador que no disfrute sus vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, tendrá 1 día natural más de permiso por cada 15 días naturales de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado.

3. Antes del día 1 de mayo se confeccionará el calendario de vacaciones entre la Jefatura del Servicio y la representación del Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

4. El periodo de baja por enfermedad, accidente o maternidad y licencias o permisos retribuidos será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada por parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal, dentro de los 2 días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en el Ayuntamiento, sin haberlas disfrutado.

5. El personal laboral de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su nombramiento; si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.

6. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su





caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo del tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del apartado 1.2, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

1.1. Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio habitual, hasta cuatro días.

1.2. Por asuntos particulares:

a) Hasta siete días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los demás apartados de este artículo. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio. Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los siete del apartado anterior. Cuando por razones de necesidades del servicio no sea posible disfrutar de estos permisos antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

1.3. Por razones de obligación o deber legal:

a) Por el tiempo indispensable, dentro de la jornada laboral, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.4. Por razones de formación:

a) Por exámenes, el día de su realización, y si es fuera de la provincia, 1 día más.

1.5. Por razones sindicales:

a) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, el tiempo establecido en el presente Convenio.

1.6. Por razones familiares:

a) Por matrimonio, 20 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos: 1 día.





c) Por parto, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple, en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de ésta el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso por maternidad, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

d) Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento preadoptivo o permanente, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en la mujer, en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a diez días.

e) Por la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Una vez agotado este permiso el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

f) El trabajador con un hijo menor de 16 meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por decisión de la madre este permiso podrá ser sustituido por otro que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

h) En caso de enviudar, el trabajador que teniendo hijos menores de 12 años, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial cuidado, tendrá derecho a 30 días naturales.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o



hermanos, hasta 7 días naturales.

j) Por el nacimiento de un nieto, enfermedad o intervención quirúrgica de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no esté incluido en el párrafo anterior, 2 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días cuando sea en distinta localidad.

k) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, 5 días hábiles.

l) Por fallecimiento de algún familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no esté incluido en el párrafo anterior, 3 días hábiles si se produce en la misma localidad y 4 días hábiles si se produce en distinta localidad.

m) Por tiempo indispensable para:

- Asuntos relacionados con enfermedad propia o de la familia del trabajador;
- Someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo y
- El caso de los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad y necesiten asistir a reuniones de coordinación del centro donde reciban atención, tratamiento o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

n) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

ñ) Por bautizo o primera comunión de hijo, 1 día hábil.

o) Solicitar hasta el 50 por 100 de reducción de la jornada, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

p) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

q) Disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

2. A excepción del apartado 1.2.a), 1.4.a) y 1.6.j), cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan fuera del término municipal de Cantillana, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3, si es en cualquier otra provincia del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prorrogar hasta un máximo de 15 días.





3. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a su falta de asistencia, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se señala en el anexo V de este Convenio.

4. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través de los servicios de personal, con la antelación que se señala a continuación:

a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados 1.1.a), 1.6.a), b), c), e), f), g), o) y q).

b) Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados 1.2.a), 1.4.a), 1.6.h) y ñ).

c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

5. Serán aplicables igualmente a los trabajadores de esta Corporación las medidas que en materia de flexibilización horaria apruebe la Administración Autonómica o supletoriamente la Estatal tendentes a conciliar la vida laboral y familiar y a la protección de los empleados víctimas de violencia de género.

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

1. Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

2. Excepcionalmente, cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de 1 año al servicio del Ayuntamiento, dicho permiso podrá ser retribuido hasta un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Artículo 35. Garantías.

1. El Ayuntamiento tomará a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el



demandante.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenido.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado al que le sea retirado el carnet de conducir, cuando derive del ejercicio de sus funciones, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, respetándole sus retribuciones económicas.

4. El Ayuntamiento se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

Artículo 36. Ayudas.

1. Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, con las normas siguientes:

a) Ortopédicas: calzado corrector seriado con o sin plantillas incorporadas al mismo, y plantillas ortopédicas no incorporadas al calzado corrector.

b) Vehículo de inválidos: por una sola vez, salvo supuestos excepcionales.

c) Dentarias:

- Dentadura completa.
- Dentadura superior o inferior.
- Piezas dentarias sueltas o endodoncias.
- Implantes osteointegrados.
- Ortodoncias.
- Obturaciones o empastes.

d) Oculares:

- Gafas de lejos o de cerca.
- Gafas bifocales.
- Gafas progresivas.
- Gafas telelupa.



- Lentillas.
- Cristales.
- Lentes intraoculares.

e) Audífonos.

Los apartados a), b), c), d) y e) serán abonados en un 30 % a la presentación de la factura por el trabajador con los límites siguientes, excepto los empastes, que serán abonados en su totalidad:

* Para prótesis odontológicas: 60,10 euros.

* Para prótesis oftalmológica: 90,15 euros.

Estos límites se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

2. Ayuda escolar. Anualmente, y en el mes de octubre, el Ayuntamiento de Cantillana abonará a sus trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente acuerdo por este concepto las cantidades por hijos que a continuación se especifican:

a) Para los escolares de guardería, preescolar, infantil y primaria: 45,08 euros.

b) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programa de Garantía Social: 60,10 euros.

c) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Superior y Universidad: 120,20 euros. Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. Póliza de seguro de vida y accidente. El Ayuntamiento de Cantillana abonará al trabajador o a su familia las cantidades que se indican a continuación, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez, derivados de:

a) Fallecimiento por causa natural: 18.030,36 euros.

b) Fallecimiento por accidente: 36.060,73 euros.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: 54.091,09 euros.

d) Incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez: 18.030,36 euros. En defecto de póliza o no estar incluido en la misma el trabajador afectado, el Ayuntamiento de Cantillana asume el abono de dichas cantidades.

4. Seguro por responsabilidad civil y penal. El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal del Ayuntamiento, por razón de trabajo o servicio.





5. Ayudas de acción social.

- a) Por natalidad: 60,10 euros por cada hijo.
- b) Por nupcialidad: 150,25 euros.
- c) Por jubilación forzosa: 300,51 euros.
- d) Por sepelio: 150,25 euros.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

6. Ayuda al minusválido.

Por los familiares minusválidos a cargo del trabajador que, precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubierto por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 78,90 euros mensuales o bien se le subvencionará totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro del libre elección de los trabajadores. Las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente. Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 78,90 euros mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

7. Anticipo de pensión.

Hasta tanto se formalicen indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento de Cantillana continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, a una cantidad equivalente al 80 % del sueldo base, más trienios, que viniera percibiendo el empleado, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir de la Corporación. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta de la indemnización de jubilación, si la hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro en el momento que perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

8. Premio a la constancia. Se establece para todos los trabajadores un premio a la



constancia consistente en el abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinte años de antigüedad; una mensualidad al cumplir los veinticinco años de antigüedad; dos mensualidades al cumplir los treinta años de antigüedad, y tres mensualidades al cumplir los treinta y cinco años de antigüedad, percibiéndose este premio al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas. Dichos premios se concederán siempre que el trabajador no tenga faltas en su expediente personal.

Artículo 37. Situación de enfermedad y accidente.

1. En caso de enfermedad o accidente, se actuará de la siguiente forma:
 - Si la enfermedad o accidente es menor de 3 días, se presentará un justificante médico.
 - Si la enfermedad o accidente es superior a 3 días, con parte de baja.
2. El Ayuntamiento desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por incapacidad laboral temporal, abonará el 100 % de sus retribuciones a éste, hasta seis meses, prorrogables hasta otros seis meses más.
3. En caso de accidente o enfermedad profesional del trabajador, el Ayuntamiento complementará desde el primer día hasta la totalidad de los conceptos retributivos, en igual plazo que para enfermedad común.
4. A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a partir del sexto mes de baja del trabajador, en coordinación con el Comité de Empresa, informe del especialista que estime oportuno.
5. En lo demás, referente a Incapacidad Temporal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 38. Premios a la jubilación anticipada.

1. La jubilación forzosa para los trabajadores afectados por el presente Reglamento, se establece a los 65 años de edad cumplidos.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o proceder en consecuencia.

2. Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación, con arreglo a las siguientes escalas:

a) A los 63 años de edad: 3.005,06 euros.

b) A los 62 años de edad: 4.207,08 euros.

c) A los 61 años de edad: 5.409,11 euros.

d) A los 60 años de edad: 6.611,13 euros.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

Artículo 39. Plan de Pensiones.

1. Se establece un plan colectivo de pensiones para el personal trabajador de este Ayuntamiento bajo la modalidad de empleo. La Corporación, como promotora del Plan de Pensiones de sus empleados, cumplirá con las obligaciones que se precisen en el Reglamento del Plan que se apruebe, comprometiéndose a una aportación anual por trabajador que reúna los requisitos establecidos en el citado reglamento. Para el año 2006 el Ayuntamiento de Cantillana aportará a este fin el 0,2 por ciento de la masa salarial, revalorizable anualmente según el IPC aplicable de cada año.

2. La aportación mensual del Ayuntamiento por cada trabajador será de 20 euros para el año 2006. Para posteriores años dicha cantidad será incrementada según IPC anual. El trabajador, de manera solidaria, aportará a su cargo como mínimo la misma cantidad que el Ayuntamiento abone mensualmente.

3. La suscripción del Plan de Pensiones se realizará con fecha 1 de enero de 2006 y su carácter es de indefinido. Una Comisión de Seguimiento podrá comprobar en cualquier momento el cumplimiento de los términos del plan que se suscriba.

Artículo 40. Anticipos reintegrables.

1. El Ayuntamiento incluirá en el Presupuesto de cada año una bolsa de 12.020,24 euros para anticipos reintegrables a sus trabajadores, a la cual se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

2. Los anticipos se concederán por las siguientes cuantías:

a) Dos mensualidades de sueldo bruto.

b) Hasta la cuantía de 1.803,04 euros.

3. Los anticipos concedidos se reintegrarán en 24 mensualidades como máximo, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido.

Artículo 41. Derecho a la asistencia social y sanitaria.

Se concretará en materia de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, instituciones educativas, sociales, cooperativas, recreativas, etc., y en general, a cuanto contribuya al mejoramiento del nivel de vida y condiciones de trabajo de los empleados.



Artículo 42. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida, y aquellos que por la edad, a partir de 55 años, así lo expresen, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral

Artículo 43. Seguridad e Higiene.

1. El Ayuntamiento de Cantillana adecuará las condiciones de trabajo de sus empleados a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a su normativa de desarrollo, y velará por el funcionamiento y eficacia del Comité de Seguridad e Higiene y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo tendrá elaborada y actualizada la Evaluación de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.
3. El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica.
4. El trabajador tiene derecho a participar en la inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, a través de sus representantes legales en el centro de trabajo.
5. En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Ayuntamiento se compromete a lo establecido en el anexo VI de este Convenio.

Artículo 44. Revisión médica.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
2. No será necesario este reconocimiento cuando a juicio del médico encargado de hacerlo el trabajador justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.
3. El trabajador que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
4. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de cincuenta años de edad se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Artículo 45. Protección a la maternidad.

1. La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad y contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar y, en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

2. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 46. Ropa de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajos a los que se le asignan se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

2. Se establece, con carácter general, que los uniformes de verano se entregarán en el mes de mayo, y los de invierno en el mes de septiembre.

3. Se procederá a la entrega excepcional de uniformes de trabajo, cuando exista deterioro a causa de su uso en el trabajo.

Artículo 47. Material de seguridad.

Aquellos puestos de trabajo que así lo exijan, deberán ser provistos de los elementos de seguridad necesarios.

Artículo 48. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 49. Acción sindical.

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 50. El Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano unitario de representación del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Cantillana, que se constituye para la defensa de los intereses de los trabajadores y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales que hayan accedido a él y sin perjuicio de la



representación que corresponda a las secciones sindicales.

2. Sus funciones y competencias serán, entre otras, las siguientes:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo y de seguridad e higiene.

b) Recibir información sobre la oferta de empleo público, así como de las contrataciones que se realicen.

c) Recibir copia básica de los contratos, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

d) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, les serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el representante laboral que solicite.

e) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación previa al Jefe de Personal.

f) Tendrán derecho a la siguiente información por escrito: absentismo, sanciones, horas extraordinarias, TC1, TC2, previsiones de contratos por vacaciones y modalidad es de contratación.

2. Se reconoce al Comité de Empresa, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa, y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo, o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

3. El Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros al uso de las fotocopiadoras del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo.

Artículo 51. Garantías y crédito horario.

1. Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las





sustituyan, hasta dos años después de su cese como delegado.

2. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.

3. El uso del crédito horario se hará con preaviso horario de 48 horas, y justificación a petición del empresario. Quedan excluidas del preaviso, aquellas reuniones o casos urgentes que sólo tendrán el requisito de avisar en el acto.

4. Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus créditos horarios sindicales mensualmente, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, siendo posible que alguno de ellos quede relevado del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Para ello es necesario, ponerlo previamente en conocimiento del Jefe de Personal, que lo comunicará a la dirección del servicio donde está adscrito.

Artículo 52. Secciones sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, y gozarán de las garantías que recoge tanto este Convenio como la legislación vigente.

2. Las secciones sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, dispondrán de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización avisando con dos días laborales de antelación, a los servicios de personal.

3. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de colaboración entre aquélla y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización de trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa.

4. Cada Sección Sindical legalmente constituida, podrá nombrar a un Delegado Sindical, que tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de



Empresa. Los Delegados de las Secciones sindicales gozarán de quince horas mensuales de crédito. Si ambos cargos (miembro del Comité de Empresa y Delegado Sindical) recayesen en una misma persona, no serán acumulables.

5. El Ayuntamiento habilitará el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones; igualmente, autorizará a sus miembros para el uso de las fotocopadoras y el teléfono para la actividad ordinaria del mismo.

6. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablón de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

7. El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

8. A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquéllas, permisos retribuidos por un máximo de siete días al año.

Artículo 53. Mesa General de Negociación.

1. La Mesa General de Negociación en el Ayuntamiento de Cantillana tendrá una composición mixta, integrada de forma paritaria por los representantes del personal laboral y miembros designados por la Corporación (uno de cada grupo político).

2. Corresponde a la Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.

b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público.

c) El establecimiento de la relación de puestos de trabajo.

d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

e) Las materias de índole económica, de prestación deservicio sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

Artículo 54. Asambleas Generales.



1. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas de carácter general con los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.
2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:
 - a) Comunicarlo con una antelación de 2 días laborales.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
 - d) Remitir el orden del día.
3. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores siempre que el mismo sea igual o superior al 33 % de la plantilla.
4. Si el Alcalde no contesta antes de las 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito.
5. El crédito de horas para asambleas será el siguiente: si la convoca el Comité de Empresa, 30 horas anuales, y si lo hace alguna Sección Sindical, 10 horas anuales para cada sección.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 55. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal laboral en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves y muy graves. Las circunstancias que indiquen en cada caso el tipo de falta cometida, serán las tipificadas por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y por las demás normas que puedan regir al efecto.

Artículo 56. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser





calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 57. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionados con el servicio o que causen daño a la administración o los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señalados.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) La falta grave de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.





Artículo 58. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un periodo de 1 año.

Artículo 59. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.

b) Por faltas graves:





- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.

- Separación del servicio.

Artículo 60. Procedimiento.

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

3. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 61. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

2. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causas no imputables al trabajador sujeto al procedimiento.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 62. Cancelación de faltas y sanciones.

1. Los empleados podrán obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y hubieran transcurrido seis años para las muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble



que la de los señalados en el apartado anterior.

3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.
2. Asimismo, cuando se menciona a parientes consanguíneos de los trabajadores, han de entenderse también los parientes por afinidad.
3. Igualmente se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente por vínculo legal, pareja de hecho o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.
4. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en plantilla. También entregará copia, junto con la toma de posesión, a que hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores interinos percibirán el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias, correspondientes al grupo económico en el que estén incluidos los puestos de trabajo vacantes.

Disposición adicional cuarta.

No se utilizarán las figuras de «colaboración social», «becas», «voluntarios», ni otras similares, para realizar tareas de carácter permanente y/o tengan relación con puestos de trabajo de la plantilla.

Disposición adicional quinta.

Los artículos que hacen referencia en este Convenio a las condiciones económicas del personal laboral serán objeto de revisión anualmente, según lo establecido en él y en la Ley.

Disposición adicional sexta



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

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

Confección de la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).

En el mes de abril de 2006 el Ayuntamiento se compromete a aprobar la Relación de Puestos de Trabajo de la Corporación, previa negociación con la representación del personal, partiendo para ello de la Valoración de Puestos de Trabajo aprobada por el Pleno Municipal el día 27 de febrero de 2003.

Disposición transitoria segunda.

Contratación del Plan de Pensiones.

El plan de pensiones, previsto en el presente Convenio, se concertará con la entidad de previsión correspondiente y por los procedimientos de contratación establecidos legalmente, dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera.

Absentismo laboral.

Una vez aprobado este Convenio, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control, se propondrán medidas para combatir el absentismo laboral que pueda considerarse injustificado entre el personal del Ayuntamiento, sea por bajas de enfermedad, permisos, falta de puntualidad, ausencias, etc.

Disposición transitoria cuarta.

Confección de tabla salarial para contratados temporalmente.

La Mesa General de Negociación, anualmente, con motivo de la confección de la Relación de Puestos de Trabajo, se reunirá para confeccionar una tabla salarial complementaria para trabajadores contratados temporalmente por el Ayuntamiento de Cantillana que no estén en plantilla.

Anexos

Anexo I. Complementos de categoría personal laboral.



<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Grupos económicos</i>	<i>Niveles actuales</i>	<i>Niveles a alcanzar</i>
Psicólogo	I	24	27
Graduada Social	II	20	23
Trabajadora Social	II	20	23
Terapeuta P.A.I.T.	II	20	23
Agente Desarrollo Local	II	20	23
Electricista	III	16	19
Técnico Deportes	III	16	19
Administrativo Arquitectura y Cultura	III	16	19
Animadora Sociocultural	III	16	19
Encargado Polideportivo	IV	16	19
Auxiliar Biblioteca	IV	14	17
Conductor – Basurero	IV	14	17
Encargado Obras	IV	14	17
Telefonista	IV	14	17
Ayuda a Domicilio	IV	14	17
Conductor – Mecánico	V	14	17
Vigilante Campo de Fútbol	V	14	17
Auxiliar P.F.O.E.A.	V	14	17
Carpintero Dependencias	V	14	17
Jardinero	V	14	17
Peón Usos Múltiples	V	10	13
Conserje Servicios Sociales	V	10	13
Guarda Escuela	V	10	13
Ayuda a Domicilio (media jornada)	V	10	13
Limpiadora Dependencias	V	10	13

A efectos de adecuar los actuales niveles de complementos de categoría del personal laboral a los relacionados en la última columna de este Anexo, se establece un incremento en un nivel por cada uno de los años 2006, 2007 y 2008, consolidándose finalmente el grado correspondiente a los niveles de cada puesto de trabajo aprobados en esta tabla.

Anexo II. Complementos de puesto de trabajo para el año 2006.



<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Complementos puesto de trabajo</i>
Psicólogo	552,07
Graduada Social	639,63
Trabajadora Social	643,16
Terapeuta P.A.I.T.	650,19
Agente Desarrollo Local	836,91
Electricista	626,49
Técnico Deportes	686,39
Administrativo Arquitectura y Cultura	559,56
Animadora Sociocultural	619,45
Encargado Polideportivo	686,39
Auxiliar Biblioteca	525,33
Conductor – Basurero	426,69
Encargado Obras	660,56
Telefonista	571,12
Ayuda a Domicilio	426,69
Conductor – Mecánico	490,11
Vigilante Campo de Fútbol	473,85
Auxiliar P.F.O.E.A.	574,64
Carpintero Dependencias	412,60
Jardinero	405,55
Peón Usos Múltiples	428,41
Conserje Servicios Sociales	477,72
Guarda Escuela	446,03
Ayuda a Domicilio (media jornada)	247,66
Limpiadora Dependencias (media jornada)	205,40

Las cantidades especificadas en este anexo serán incrementadas en las mismas condiciones en que lo hagan los empleados públicos de la Administración del Estado, con motivo de la aprobación del Presupuesto General del Estado para cada ejercicio.

Independientemente del incremento general del párrafo anterior, para los años 2007 y 2008 se establece un fondo adicional anual del 1,6 % de la masa salarial con el fin de mantener el poder adquisitivo del personal y la mejora en la modernización y calidad en la prestación de los servicios públicos. Este incremento se aplicará individualmente sobre todos los conceptos retributivos en el complemento específico de cada trabajador.

Anexo III. Complemento de productividad.

El Ayuntamiento consignará anualmente en sus Presupuestos para complemento por productividad, una cantidad a abonar individualizadamente por el Sr. Alcalde, previa aprobación plenaria de los criterios para su otorgamiento negociados con el Comité de Empresa.

Para el año 2006 la cantidad a consignar por este concepto es de 19.130,12 euros, incrementándose para posteriores años con el IPC correspondiente.

Con carácter general este complemento será abonado en el mes de febrero, salvo

casos individualizados que se harán efectivos en el mes correspondiente al servicio prestado.

Anexo IV. Valor de la hora fuera de la jornada habitual de trabajo en 2006.

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según la siguiente fórmula:

[Sueldo Base Anual + Pagas Extras + Complemento de Destino Anual] dividido entre [las horas de trabajo al año(1.489)] es igual a [Valor de la Hora].

- Hora diurna = valor de la hora calculado según fórmula más un 75 %.

- Hora nocturna = valor de la hora diurna más un 30 %.

- Hora festiva diurna = valor de la hora diurna más un 40%.

- Hora festiva nocturna = valor de la hora diurna más un 70%.

Las horas nocturnas son las que se realizan desde las 22 h. a las 6 de la mañana.

2. Estas cuantías serán de aplicación a los servicios extraordinarios prestados a partir del día 1 de enero de 2006, y se revisarán anualmente, según Ley y Convenio Colectivo.

3. Al trabajador que le coincida su descanso semanal en días festivos, se le abonará la cantidad correspondiente a ocho horas laborales de servicio extraordinario fuera la jornada habitual de trabajo, o en su defecto, se le compensará con 2 días de descanso.

4. El Ayuntamiento de Cantillana diseñará una propuesta de progresiva reducción de servicios extraordinarios y el cobro de éstos se harán efectivos con la mayor rapidez, partiendo de una mejor planificación. Para ello se hará un análisis de los distintos servicios y temporadas en que se generan horas extras por encima de las 70 horas anuales y se hará una propuesta de optimización basada en la Valoración de Puestos de Trabajo. Además se confeccionará un calendario de previsión de horas por servicio y posibles alternativas según diagnóstico.

Anexo V. Procedimiento de baja por enfermedad.

En caso de enfermedad en la que el trabajador precise baja, deberá proceder de la forma siguiente:

1. Comunicar a su servicio el motivo de la ausencia al trabajo.

2. Consultar con el médico o especialista, el cual debe facilitar un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, tiempo probable de duración y



necesidad de baja por enfermedad. En aquellos casos en que la duración del proceso sea superior a los 7 días, con una periodicidad semanal, el médico, a su criterio, facilitará al enfermo un parte de confirmación.

3. El informe médico será presentado por el enfermo o un familiar en aquellos casos que éste no pueda desplazarse, en los Servicios de Personal.

4. Una vez que el enfermo sea dado de alta por su Médico, lo comunicará a los Servicios de Personal.

Anexo VI. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En el plazo de tres meses desde la aprobación del presente Convenio Colectivo el centro de trabajo existente en el Almacén Municipal, sito en calle Extremadura, será trasladado a la nave industrial, propiedad del Ayuntamiento, ubicada junto al campo de fútbol, adecuándose igualmente a las preceptivas normas de seguridad y salud, previo informe del Servicio de Prevención Externo, así como a las funciones propias de los empleados laborales que allí trabajen.

El Archivo Municipal, tanto el de la Casa Consistorial como el de la calle Buenavista, será objeto de estudio por el Servicio de Prevención de Riesgos para darles la solución más idónea para garantizar la preceptiva aplicación de las normas de seguridad y salud laboral.

Semestralmente el Comité de Seguridad y Salud se reunirá, previo informe del Servicio de Prevención Externo, para entregar el plan de formación y calendario de dicho Servicio, en materia de seguridad y salud laboral y según nueva relación de puestos de trabajo a elaborar.

Anexo VII. Revisión salarial.

Una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) de cada año en que rija el presente Convenio Colectivo, encaso de que aquel rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento de puesto de trabajo para años posteriores.

Anexo VIII. Contratación temporal.

Todas las contrataciones temporales deben respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Para garantizar lo anterior, los contratos laborales que se formalicen se ajustarán a los requisitos siguientes:

A) Contrato de obras y servicios: Su objeto será realizar aquellos trabajos concretos y específicos que no puedan ser realizados con los recursos humanos existentes. Los trabajos a realizar con este tipo de contratos serán:

- Obras de nueva construcción.
- Grandes reparaciones de edificios.

- Servicios públicos nuevos a implantar.

- Empresas públicas nuevas que se constituyan. La selección del personal objeto de este tipo de contrato se deberá realizar mediante pruebas selectivas según el Reglamento base de contratación temporal. El contratado lo será sólo y exclusivamente para la obra o servicio para el que se le contrató. No se podrá repetir el contrato de una persona para una misma obra o servicio determinado, salvo cuando se trate de una suspensión o aplazamiento del servicio u obra. Los contratos en los que el servicio u obra se realice por periodos sujetos a convenios de financiación con otras entidades públicas o privadas o a fases de ejecución, tendrán la duración de dicho periodo o la de la fase respectivamente, procediéndose a una nueva selección si se produce un nuevo periodo o fase. Cuando un servicio u obra se repita o prolongue en el tiempo por un periodo de 3 años, la Corporación procederá a convocar la plaza con carácter indefinido.

B) Contrato de interinidad:

Si se motiva para sustituir al personal funcionario o laboral existente, por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones se cubrirá a través de bolsa de trabajo. Si es por excedencias, suspensión, servicios especiales o bien mientras se celebra el proceso selectivo de la plaza, su selección se realizará mediante pruebas selectivas según el Reglamento base de contratación temporal, no por bolsas de trabajo.

C) Contrato temporal por circunstancias de la producción:

Se trata de aquellas actividades que por su estacionalidad temporal no puedan realizarse por el personal existente. Se podrá acudir igualmente a la bolsa de trabajo. La duración máxima de estos contratos será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Si se hace necesaria la contratación por un tiempo superior, el Ayuntamiento deberá negociar previamente con el Comité de empresa la posibilidad de creación de la plaza en plantilla para su provisión mediante convocatoria pública, según la legislación vigente.

D) Contrato a tiempo parcial:

Este tipo de contrato podrá ser por obra y servicio, por circunstancias de la producción o por duración indefinida. En estos casos se ajustará a lo dicho anteriormente en cuanto a sus correspondientes modalidades.

E) Demás contratos de fomento de empleo:

Su objeto será el establecido en la normativa de cada programa. Su selección tendrá lugar por pruebas selectivas según Reglamento base de contratación temporal si tiene este carácter y no indefinido.

F) Contratos de duración indefinida:

Los contratos de duración indefinida sólo y exclusivamente se producirán mediante previa convocatoria pública, según la legislación vigente.

Anexo IX. Bolsa de Trabajo y Mesa de Contratación.



La Bolsa de trabajo se aplicará sólo y exclusivamente para los contratos de interinidad causados por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones a que se refiere el art. 9.3 del presente convenio y para contratos por circunstancias de la producción.

El Ayuntamiento negociará anualmente con el Comité de Empresa unas bases de bolsas de empleo, que incluirá la regulación de una mesa de contratación que tendrá como objeto la baremación de los solicitantes. Esta mesa de contratación estará formada por el Alcalde, los Portavoces de los grupos políticos, un representante de la Delegación de Personal Funcionario, un representante del Comité de Empresa del Personal Laboral y un representante de cada sección sindical constituida en el Ayuntamiento.

