



## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ.

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables al personal laboral fijo, fijo-discontinuo, así como al resto de personal laboral cuyas retribuciones se efectúen con cargo al Capítulo Primero del presupuesto municipal, salvo en los casos en que deban aplicarse con carácter preferente normas de rango superior.

Se considerarán de aplicación, en lo no previsto expresamente en el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones legales del Estado o la Comunidad Autónoma Andaluza.

Igualmente serán de aplicación los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse a nivel estatal entre las centrales sindicales más representativas y la FEMP o FAMP, en cuanto mejoren el presente Convenio en cómputo global.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2.007 a 30 de junio de 2.010.

La interpretación y eventual modificación o reforma de los preceptos del presente Convenio Colectivo corresponde en exclusiva a la Comisión Paritaria.

Se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción, si no media denuncia alguna por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra, con tres meses de antelación a su vencimiento, en cuyo caso, continuará vigente en todo su articulado hasta la aprobación del que lo sustituya.

#### Artículo 3. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que excedan de las pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" de conformidad con lo previsto en la Disposición Final Segunda.





Serán nulos y no surtirán ningún efecto los acuerdos o pactos individuales que puedan suscribirse y al margen de los procedimientos establecidos en el mismo para la modificación de las condiciones de trabajo.

### **Artículo 5. Comisión paritaria**

1. Composición. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de la legislación vigente que pueda afectar al mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por cinco representantes del Comité, entre los que necesariamente se encontrará el Presidente y el Secretario del Comité, y cinco de la Corporación, independientemente del asesor que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente para temas puntales, previa comunicación a la otra parte.

Las secciones sindicales firmantes del Convenio podrán asistir a través de un representante de cada una de ellas, con voz pero sin voto. En todo caso, se reconoce el valor paritario de las votaciones, mediante la delegación del voto. Las funciones de secretaría de la Comisión serán desempeñadas por un funcionario del Servicio de Personal, que asistirá con voz y sin voto.

2. Competencias. La Comisión asumirá y procurará resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, individuales y colectivos puedan surgir en la aplicación de este texto. Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, así como la Corporación, con ocasión de problemas derivados de la aplicación o interpretación del mismo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria.

La Comisión asumirá, además, todas aquellas competencias que ambas partes consideren convenientes en relación con la problemática laboral de la Corporación. La resolución de la Comisión Paritaria tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio.

Asume la mediación en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute de vacaciones, días por asuntos propios y licencias, horarios, clasificación y supuestos similares.

Conoce los informes semestrales de la Corporación sobre contratación, absentismo, cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y demás materias relacionadas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá elevar al órgano competente para que resuelva lo que estime conveniente, propuesta de contratación de empleados de la Corporación a los que se le haya reconocido la Invalidez Permanente Total.





A los efectos de agilizar los trámites existirá una subcomisión específica de la Comisión paritaria que se reunirá para la negociación de las siguientes materias:

- Bases y convocatorias de selección, contratación de personal y provisión de puestos.

Para ello se les enviará un documento-propuesta en el que se contengan los siguientes

datos: categoría y Centro de destino, necesidad de la contratación, tipo de contrato y

duración y modalidad de selección. Dicho documento será remitido con cuatro días de

antelación a la reunión fijada, salvo urgencia motivada.

Podrán delegarse en otras subcomisiones que se creen al efecto para la negociación de

las siguientes materias:

- Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional, a remitir en igual plazo.

-Redistribución de efectivos que suponga cambio o supresión de centro de trabajo.

Las subcomisiones estarán compuestas por tres representantes de la Corporación y tres

representantes del Comité.

3. Procedimiento. Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo de

los asuntos, tanto los representantes de los trabajadores como los de la Empresa, en el

caso de conflicto laboral como consecuencia de la aplicación ó interpretación de este

Convenio, se dirigirán por escrito a la Comisión Paritaria, donde se recogerán cuántas

cuestiones se estimen oportunas.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de la misma, y se

recogerán mediante resolución escrita reflejándose en actas que serán firmadas por el Presidente y el secretario de la Comisión, y al menos el Presidente o el

Secretario del Comité. Del acta se entregarán copias al Presidente del Comité de empresa. Las secciones sindicales tienen derecho a solicitar certificación de todos

los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria. El interesado tendrá acceso únicamente a aquellos acuerdos que le afecten directamente y le será

debidamente notificado antes de la celebración de la siguiente Comisión Paritaria, con el fin de dejar expedita la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción

laboral o administrativa o aquellos otros que las partes acuerden para la





resolución del conflicto planteado.

4. Convocatoria y orden del día. La convocatoria de la Comisión podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días hábiles a la celebración de la reunión; podrá realizarse con carácter de urgencia cuando ambas partes así lo acuerden. Se reunirá una vez al mes como mínimo, preferentemente antes del día 15.

Confección del orden del día: estará integrado por los asuntos propuestos por la Delegación de Personal y Comité de Empresa. Las secciones sindicales podrán incluir los que estimen de su interés a través de cualquiera de las partes. No se incluirán asuntos previamente resueltos y aquellos que no figuren en el orden del día, salvo en este caso, acuerdo favorable de la mayoría de los asistentes con voz y voto.

5. Domicilio. El domicilio de la Comisión a los efectos de recepción de documentación será el Servicio de Personal.

6. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes y tendrán la eficacia del Convenio Colectivo en aquellos aspectos que supongan la interpretación, aplicación, desarrollo o ejecución de las normas laborales contenidas en el presente Convenio.

#### **Artículo 6. Comisión de seguimiento de bajas.**

Estará compuesta por dos representantes de la Corporación, un representante del Comité de Empresa y uno de la Junta de Personal, actuando como secretario un funcionario del Servicio de Personal, pudiendo asistir un miembro de cada sección sindical firmante del Convenio con voz y sin voto.

Le corresponde el seguimiento de los accidentes y las enfermedades del personal laboral y funcionario, asistiendo a la misma, para informar, el médico del Ayuntamiento y un representante de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A tal efecto el médico municipal podrá verificar el estado de salud de los empleados mediante reconocimiento médico, previa comunicación al interesado de la que quede debida constancia. La falta de presentación no justificada al reconocimiento médico dará lugar a la incoación de expediente por responsabilidad disciplinaria conforme a la normativa vigente y de acordarlo la Comisión de seguimiento, a la retirada de la mejora de IT prevista en el artículo.

Se respetará en todo caso la intimidad de los trabajadores.

Elevará propuestas al Comité de Seguridad y Salud laboral las medidas que estime precisas para evitar en lo posible la siniestralidad laboral.





Dicha Comisión se reunirá quincenalmente.

### **Artículo 7. Organización del trabajo. Centros de trabajo**

1. Los cambios organizativos que se programen para hacer frente al más eficaz funcionamiento y no respondan a una necesidad imprevista que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo del presente Convenio, se someterán al dictamen previo de la Comisión Mixta de negociación regulada en el capítulo VII.

2. Los Centros de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz serán los siguientes:

-Mantenimiento e infraestructura urbana

-Medio Ambiente (incluye Playas, Parques y Jardines y Limpieza Viaria)

-Cultura (incluye Gran Teatro Falla, La Lechera, Biblioteca y Archivos, Centros Socio Culturales, Museos, Centro Reina Sofía, Teatro Pemán, B.Candelaria y C. Arte Flamenco La Merced)

-Fiestas

-Participación ciudadana y Comercio

-Parque Móvil

-Tráfico y Protección Civil

-Juventud y Deportes

-Régimen Interior (incluye Limpieza, Conserjería y Vigilancia)

-Abastecimiento y Consumo (incluye Mercados ,Lonja y Venta ambulante)

-Sanidad (incluye Parque de Desinfección)

-Turismo

-Asuntos Sociales (incluye Escuela Infantil Municipal)

-Centro Municipal de Informática

-Guarda jardines

-Comunicación

-Fomento





-Fundación Municipal de la Mujer

A los efectos del presente Convenio se considera Centro de Trabajo la unidad productiva autónoma que agrupa a un conjunto de puestos relacionados con la actividad que desarrolla.

Cada Centro de trabajo tiene asignada su plantilla, su relación de puestos de trabajo fijos y temporales con asignación de categorías profesionales y régimen horario propio dentro de las directrices contenidas en el Convenio con carácter general.

3. Cambio de Centros de trabajo. Al objeto de cubrir las necesidades del servicio, y con carácter eventual, los trabajadores de las categorías en que así se indiquen, podrán ser destinados a Centro de trabajo distinto a aquel en que figurase adscrito. Las categorías profesionales son todas las que se relacionan en el Anexo al presente Convenio.

La realización de cualquier cambio requerirá audiencia previa del interesado.

Cuando un cambio sea por un tiempo superior a siete días laborales la empresa negociará con el Comité respecto de la persona que se considere más idónea.

En cualquier caso, el trabajador deberá reintegrarse a su Centro de trabajo transcurrido un máximo de tres meses desde su desplazamiento a otro diferente.

## **Capítulo II. Contratación. Plantilla. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 8. Contratos de trabajo.**

En cumplimiento de la Sentencia 65/03 del Juzgado de lo Social nº 3 de Cádiz de 5 de Mayo de 2003 y en los términos en ella recogidos, todos los contratos de trabajo que convengan el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz con el personal de nuevo ingreso serán negociados previamente con el Comité y Secciones Sindicales.

Los tipos de contratos serán los determinados en el vigente Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria de desarrollo.

### **Artículo 9. Ingreso y periodo de prueba.**

La admisión de todo trabajador, cualquiera que sea la duración de su contrato, estará condicionada a la superación del período de prueba previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración de seis meses para los técnicos titulados, 30 días laborables para el personal sin cualificación y dos meses para los demás trabajadores.

El tiempo del período de prueba será computado a efectos de antigüedad y



cualesquiera otros derechos a consolidar por el transcurso del tiempo.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, velando por el derecho a la intimidad, limitándose a calificar al trabajador como apto o no apto para el trabajo a desarrollar.

En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, la empresa garantizara que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en cumplimiento de Art. 19.1 de la LPRL.

### **Artículo 10. Plantilla.**

La plantilla es la relación de las plazas de personal fijo y fijo-discontinuo del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, que la fija de acuerdo con las necesidades del personal que exijan los servicios establecidos.

El Ayuntamiento la aprobará anualmente a través del presupuesto municipal y contendrá la denominación de los puestos y plazas, naturaleza de la relación y duración de ésta, agrupándose los puestos por niveles.

El Ayuntamiento garantizará un mínimo de un 5% de la plantilla del personal para su provisión por disminuidos en los términos previstos en la legislación vigente

En el mes de diciembre la Corporación convocará a la Comisión Mixta de Negociación para confeccionar la plantilla del año siguiente, enviándose la propuesta con diez días de antelación. El Ayuntamiento garantizará la estabilidad de los trabajadores que actualmente prestan sus servicios.

### **Artículo 11. Provisión de plazas vacantes de plantilla.**

El presente artículo será de aplicación solamente para la provisión temporal o definitiva de las plazas pertenecientes a los niveles 3, 4, y 5 vacantes en la plantilla: 1- Provisión temporal: Se ofertará la plaza a los trabajadores de igual y/o inferior Nivel que se determinen en la convocatoria, previamente negociada, a través de un proceso selectivo que consistirá en la realización de uno o varios ejercicios relativos a las funciones y conocimientos propios de la plaza convocada. El Tribunal incluirá un representante del Comité y uno de las secciones sindicales, con voz pero sin voto éste último, adjudicándose en caso de igualdad al trabajador de mayor antigüedad.

En el supuesto de continuar vacante, o cuando no pueda hacerse por el sistema de promoción interna, se ofertará públicamente o a través del INEM, o a través de bolsas de empleo previamente establecidas con arreglo a criterios objetivos. 2- Provisión definitiva: Se ajustará al proceso descrito en el Anexo 6 (promoción

interna), a través del Plan Específico de Promoción Interna (PEPI) 3- Cuando se trate de una plaza vacante de plantilla ofertada para su provisión temporal a través del procedimiento descrito en el apartado 1, párrafo segundo, y así haya sido cubierta, el ocupante de la plaza podrá, transcurridos dos años desde aquella, participar en el proceso de provisión definitiva a través del PEPI.

### **Artículo 12. Plazas de nueva creación.**

Se reserva el 51% de las plazas de nueva creación de todos los niveles y categorías profesionales, para el turno de promoción interna, a través del PEPI.

Las bases de la convocatoria fijarán los requisitos para el acceso por este sistema ajustándose en el anexo 5 promoción interna.

### **Artículo 13. Permutas.**

Se considera permuta el cambio de Centro de Trabajo efectuado con carácter permanente entre dos trabajadores de igual categoría por mutuo acuerdo, previa autorización de la empresa. Sólo podrá ser denegada en resolución motivada, que podrá ser impugnada por los trabajadores afectados ante la Jurisdicción Laboral. Toda petición de permuta formulada por los trabajadores interesados producirá efectos a partir del mes siguiente al de la solicitud.

Este artículo sólo será de aplicación al personal fijo o fijo-discontinuo.

### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

Si se realizasen funciones superiores a las de su categoría y legalmente no procediese el ascenso tendrá derecho a percibir la retribución de la categoría que venga desarrollando.

La Corporación por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, podrá designar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solamente por el tiempo indispensable manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo a la representación de los trabajadores.

Reclasificación del personal: En el caso de que el Ayuntamiento decidiese modificar o suprimir un servicio o puesto de trabajo o, el trabajador por pérdida de la capacidad, no constitutiva de invalidez permanente hubiera de ser readaptado a una categoría inferior mantendrá el sueldo base, antigüedad, plus de convenio , incentivo de productividad y complemento de asimilación que tuviese acreditado.

El complemento específico será el correspondiente a la nueva categoría desempeñada, y en el caso de que fuese inferior al anterior, la diferencia dará





lugar a una prolongación de jornada proporcional que no podrá superar las 100 horas anuales, en los términos que determine la Comisión Paritaria.

### **Artículo 15. Jornada, permisos, licencias y vacaciones.**

El régimen de jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones se ajustan a la normativa vigente y los procedimientos y criterios de aplicación se recogerán en un Manual negociado con la Mesa de Negociación.

## **Capítulo III. Retribuciones**

### **Artículo 16. Sueldo base.**

Es el que figura relacionado en la tabla salarial, columna primera, y corresponde al nivel de titulación exigido para cada plaza así como a una prestación de trabajo conforme a un rendimiento normal durante la jornada convenida.

### **Artículo 17. Trienios.**

A percibir cada tres años de servicios prestados, en la cuantía reflejada para cada nivel en la Tabla salarial anexa. La Corporación reconocerá el tiempo de servicios prestados mediante contratos laborales de carácter eventual, en los términos previstos en la Ley 70/78. Serán reconocidos de oficio.

### **Artículo 18. Pagas extraordinarias.**

Se devengarán dos pagas extraordinarias en cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, trienios consolidados, plus de convenio, incentivo de productividad y complemento de asimilación, en los meses de Junio y Diciembre.

En el mes de Marzo se abonará una tercera paga integrada por los mismos conceptos retributivos que las dos anteriores excluidos los trienios.

Las pagas de Junio y Diciembre serán de cómputo semestral a partir del mes siguiente al de su devengo. La paga de Marzo será de cómputo anual en doceavas partes, a computar de Abril a Marzo. Del importe de las tres pagas se descontará la parte proporcional de los días no trabajados por I.T., cuando se acuerde descuento en Comisión Paritaria o sin derecho a retribución.

Entre las tres pagas extraordinarias y en la misma cuantía, se distribuirá el importe global del incremento de paga extraordinaria, de acuerdo con lo previsto en el Art. 22 Tres. Párrafo 1 y 2 de la Ley 51/2.007 de Presupuestos Generales del estado para 2.008.

En el mes de Septiembre y noviembre se abonará una paga consolidable en las cuantías establecidas en el Anexo, cuyo cómputo coincidirá con el año natural.





El importe para 2.008 de las pagas extraordinarias y las consolidables de septiembre y noviembre se contienen en el Anexo.

### **Artículo 19. Plus de convenio.**

Retribuye las características de cualificación profesional, responsabilidad y condiciones de trabajo inherentes a cada categoría no derivadas de un régimen especial de jornada. Incluye de modo expreso las condiciones de toxicidad, penosidad, peligrosidad o riesgo de altura o cualquier combinación de estos que, ya de modo eventual o permanente, tenga cada categoría profesional. Su cuantía es la relacionada en el Anexo al vigente Convenio para cada categoría profesional.

En el supuesto que un puesto de trabajo específico tenga asignadas unas condiciones excepcionales de penosidad, toxicidad o peligrosidad, que excedan las que se considera que incluye y retribuye el plus de convenio y el complemento de asimilación se le podrá asignar el correspondiente plus.

### **Artículo 20. Complemento específico.**

Retribuye las especiales características de mayor disponibilidad, distribución de jornada, turnicidad, realización de horario partido o con sistema especial de descanso semanal, que el puesto tiene con carácter permanente, y sin perjuicio de la adopción de las correspondientes medidas de seguridad e higiene, así como las limitaciones que en estas materias establece el E. T .

Dichas características se detallan en el Anexo al Convenio en relación singularizada para cada puesto, sin perjuicio de los complementos que se relacionan en los artículos siguientes, cuando concurren estas circunstancias en puestos de trabajo no relacionados en dicho Anexo.

Dichas circunstancias vienen definidas en los próximos artículos y son las siguientes:

Doble turno, triple turno, descanso semanal especial, jornada partida, nocturnidad, complemento horario, jornada de seis días y jornada irregular anual.

### **Artículo 21. Incentivo de productividad.**

Complemento salarial que retribuye el interés e iniciativa con que el trabajador realiza su trabajo, así como el rendimiento acreditado dentro de los cómputos de tiempo que se determinen para los diferentes tipos de tareas o la valoración de factores que se establezcan reglamentariamente, previa negociación con el Comité de Empresa.

### **Artículo 22. Descuentos en nómina.**



Salvo los descuentos y retenciones legalmente establecidos u ordenados judicialmente, cualquier descuento deberá contar expresamente con la autorización personal y escrita del trabajador.

### **Artículo 23. Complemento de nocturnidad.**

Consistirá en la cantidad que se indica en el Anexo por cada día trabajado. A tal efecto se entiende por período nocturno el que transcurre desde las 22 horas hasta las 7 horas.

### **Artículo 24. Indemnización por manejo de fondos públicos.**

Los trabajadores que efectúen cobros o pagos con carácter permanente en nombre del Excmo. Ayuntamiento manejando dinero en efectivo del que tengan que rendir cuenta, percibirán una indemnización conforme a la escala relacionada en el anexo.

El citado complemento será incompatible con la valoración específica que deba realizarse en aquellos puestos de trabajo cuyo cometido principal sea efectuar tareas de cobro y pago.

En los casos en que el trabajador deba responsabilizarse de mandamientos de pagos sin manejo efectivo de moneda de curso legal, la Comisión Paritaria podrá acordar la sustitución del quebranto de moneda por un seguro con cargo a la Corporación para cubrir los riesgos derivados de estas funciones.

### **Artículo 25. Complemento de doble turno.**

Todo trabajador sujeto a doble turno rotatorio con carácter mensual o semanal, que no tenga asignada una retribución por esta especial condición de trabajo, percibirá por la mayor penosidad que implica este sistema de jornada la cantidad mensual que se indica en el Anexo.

El trabajador que esporádicamente realice el doble turno percibirá la parte proporcional a las jornadas efectivamente realizadas.

### **Artículo 26. Complemento de triple turno.**

Todo trabajador sujeto a triple turno rotatorio en procesos productivos ininterrumpido durante las 24 horas, percibirá la cantidad mensual que se indica en el Anexo, en razón de las especiales características del trabajo en régimen de triple turno y a las modificaciones que comportan en el régimen de jornada y descansos.

Durante las reducciones de jornada este personal realiza una hora más por jornada, este exceso entre jornada reducida y efectivamente trabajada será



abonada al importe del valor de la hora extra.

### **Artículo 27. Complemento por descansos especiales.**

La mayor penosidad que comporta un régimen de descanso semanal no coincidente con domingos o festivos legalmente establecidos, determinará el percibo de la cantidad que se indica en el Anexo según el número de domingos o festivos que se trabajen al mes.

A los solos efectos de este artículo, el trabajo en sábado se considerará festivo para los trabajadores adscritos a los Centros de trabajo de la Casa de Baños y Mercado Central, sin perjuicio de otros supuestos que determine la Comisión Paritaria o vengán recogidos en este Convenio.

### **Artículo 28. Complemento por jefatura de equipo.**

Para aquellos puestos de trabajo de los niveles 3, 4 y 5 en los que no esté específicamente previsto, se abonará la cantidad indicada en el Anexo por la realización de funciones equivalentes a Capataz. Dicho complemento retribuye, además de la realización de las tareas propias de la categoría, la dirección, supervisión y responsabilidad del trabajo asignado a un equipo.

Corresponde a la Comisión Paritaria determinar si en el plus de convenio e incentivo de productividad está ya incluida la jefatura de equipo, si ésta será de carácter permanente o no, así como la designación del trabajador que percibirá dicho complemento; de no existir acuerdo lo designará la Empresa.

En el supuesto de que se trate de la categoría de Capataz si la Comisión paritaria estima que la responsabilidad del puesto supera las condiciones objetivas descritas en el Convenio, sin alcanzar las de Encargado general, también se le podrá asignar el complemento de jefatura de equipo.

### **Artículo 29. Complemento por dirección de centro.**

Para aquellos puestos de trabajo de los niveles 1,2, y 3 en los que no esté específicamente previsto, se abonará la cantidad indicada en el Anexo, por la realización de funciones de dirección, gestión y organización de un Centro de Trabajo y del personal asignado a éste.

Corresponde a la Comisión Paritaria determinar si en el plus de convenio e incentivo de productividad está ya incluida la dirección de Centro, si ésta será de carácter permanente o no, así como la designación del trabajador que percibirá dicho complemento.

### **Artículo 30. Complemento de jornada partida.**



Los trabajadores con jornada partida que deban acudir diariamente a su trabajo en dos períodos horarios no consecutivos y con intervalo superior a dos horas percibirán la cantidad que se indica en el Anexo.

### **Artículo 31. Complemento por prolongación de jornada.**

El exceso de jornada de sobre la prevista en el Convenio en cómputo anual y en función de la cuantía de ese exceso se retribuirá con la cantidad indicada en el Anexo por mensualidad trabajada en los puestos en que así se recoge en la Tabla Anexa.

Este complemento es incompatible con los regímenes de reducción de jornada de estudios, por familiar disminuido y lactancia.

### **Artículo 32. Jornada irregular anual.**

Es un concepto integrante del complemento específico que retribuye la permanente y especial distribución de horario y jornada en cómputo anual de un puesto de trabajo, derivado de las peculiares características de la actividad de su Centro de trabajo. La cuantía de este complemento es la indicada en el Anexo

Este complemento es incompatible con los regímenes de reducción de jornada de estudios, por familiar disminuido y lactancia y con la percepción de horas extraordinarias. Igualmente absorbe y compensa todos aquellos complementos que tengan su origen en cualesquiera distribución de horario y/o jornada.

A los efectos de hacer efectivo este artículo los responsables de Centros deben programar la distribución de la jornada del personal a su cargo y comunicarla a los trabajadores.

En los supuestos de modificación de dicha programación deberá comunicársela a los trabajadores afectados con una antelación mínima de tres días.

### **Artículo 33. Jornada de seis y siete días.**

Es un concepto integrante del complemento específico que retribuye la realización con carácter permanente de una jornada semanal continuada de seis ó siete días.

La cuantía de este complemento es la indicada en el Anexo

### **Artículo 34. Indemnización por transporte**

1. Los empleados que tengan su residencia habitual fuera del término municipal y dentro del Área de la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz, percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte



urbano de Cádiz, previo estudio de la documentación y en su caso, autorización de la Comisión Paritaria. En el supuesto de tener la residencia habitual fuera de la Mancomunidad se percibirá el equivalente a la localidad de la Mancomunidad más próxima a su domicilio. Documentación que ha de presentarse:

-Volante de empadronamiento familiar en el que deberá constar las personas que viven en el mismo. Este documento deberá presentarse cada año, eliminando su concesión a los que no lo aporten en dicho plazo.

-Declaración jurada de que dicha vivienda es la habitual y como tal reside más de 9 meses al año en la misma. La Comisión Paritaria puede exigir la presentación de cualquier otra documentación que estime precisa para garantizar el efectivo cumplimiento de la residencia habitual. Cualquier variación relativa al cumplimiento de los requisitos deberá ser inmediatamente comunicada al Servicio de personal, procediendo a su pérdida en caso de incumplimiento de cualquiera de los requisitos. La falsedad en los datos aportados al Ayuntamiento dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

2. Todos los trabajadores que en razón del puesto asignado y usando su vehículo tengan que efectuar desplazamientos diarios o de frecuente periodicidad dentro del término municipal durante la jornada de trabajo, percibirán una indemnización por gastos de transporte indicada en el Anexo, en atención en que concurran con menor o mayor intensidad las circunstancias descritas respectivamente.

Corresponderá a la Comisión Paritaria su fijación para cada puesto y las revisiones que procedan.

1. Podrán revisarse anualmente los acuerdos adoptados en orden a determinar si continúan concurriendo las citadas circunstancias, a instancia de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria.

2. Los gastos o indemnizaciones por kilometraje, dietas y alojamientos serán los establecidos en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

### **Artículo 35. Plus de conducción.**

Todo trabajador que por razones del servicio, y con carácter permanente, deba realizar tareas de conducción de un vehículo de la empresa, percibirá un complemento en la cuantía indicada en el anexo por día trabajado.

No tendrán derecho al percibo de dicho complemento aquellos trabajadores en los que el permiso de conducir haya sido requisito para su selección o colocación.

Se fija un plus de conducción de dumper un plus de pala y un plus de grúa en la cuantía indicada en el Anexo por mes trabajado.





Corresponde a la Comisión Paritaria determinar su aplicación a los puestos en que concurren las circunstancias indicadas.

### **Artículo 36. Ropa de trabajo, equipos de protección individual y desgaste de herramientas**

1. La Corporación dotará al personal fijo e interino con cargo a plaza fija de la ropa adecuada para desempeñar sus funciones siendo obligado su uso durante la jornada. Al personal laboral temporal se le dotará de ropa de trabajo cuando la duración del contrato sea superior a 6 meses. Cuando sea inferior se le abonará la misma cantidad que la prevista para el desgaste de herramientas.
2. Será apercibido por escrito el trabajador que no acuda a su puesto debidamente equipado.
3. Si reitera dicha conducta se le sancionará con suspensión de empleo y sueldo con deducción de haberes en la cuantía señalada de 3,30 Euros por cada día en que concurren dichas circunstancias.
4. Si las prendas entregadas no se conservasen durante el período de duración estimado, salvo los casos fortuitos no intencionados y debidamente justificados ante la Comisión Paritaria, se descontará al trabajador responsable la parte proporcional de su importe.
5. En la entrega de la ropa de trabajo se realizará, con flexibilidad, en los meses de Marzo y Octubre.
6. El número y clase de prenda de trabajo, así como el equipo de protección individual se relaciona en Anexo al vigente Convenio. La utilización de los equipos de protección individual será de uso personal y vendrán determinados según se establezcan en las evaluaciones de riesgos laborales.
7. Se facilitará medio adecuado de identificación personal y funcional a cada trabajador, durante la vigencia del Convenio.
8. Se conviene que el Excmo. Ayuntamiento abonará la cuantía mensual indicada en el Anexo por desgaste de herramientas sólo para la categoría de Técnico P2 (Operarios Niv .3 y 4), cuando se aporten al trabajo las propias herramientas y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 37. Condiciones de aplicación de los pluses y complementos**

1. La realización durante el 25% o más de la jornada dará derecho al percibo de la mitad del plus y del 50 % o más al percibo del plus completo. La valoración con carácter fijo de determinados pluses y referidos a algunos puestos de trabajo, no darán lugar a derecho adquirido alguno, siendo revisable a instancia de la



empresa, del Comité de empresa o del trabajador.

2. La Comisión paritaria procederá a la revisión del complemento específico de un puesto de trabajo en los siguientes supuestos:

-Reestructuración de una Unidad, Departamento o Servicio

-Creación o supresión de puesto de trabajo

-Variación de las condiciones del puesto de trabajo que afecten a algún/os de los conceptos integrantes del complemento específico La inclusión en el Anexo con carácter fijo de determinados conceptos en el complemento específico referidos a algunos puestos de trabajo, no darán lugar a derecho adquirido alguno, siendo revisable a instancia de la empresa, del Comité de Empresa o del trabajador, debiendo su supresión ser motivada y notificada al trabajador.

### **Artículo 38. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias, con independencia de su voluntariedad, deberán limitarse a supuestos excepcionales debidamente acreditados. Se consideran extraordinarias todas las realizadas excediendo la jornada de trabajo fijada semanal o anualmente sin que pueda ser superior a las 80 anuales, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes..

El Ayuntamiento no podrá obligar a ningún trabajador a realizar horas extraordinarias en su descanso semanal, a excepción de las imprescindibles para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, estas horas serán abonadas en su totalidad con el importe que para las horas se determina en el Anexo 4.

Su importe será el determinado en Anexo al vigente Convenio.

Por mutuo acuerdo Corporación y trabajador se podrán compensar en descansos con el equivalente de 1,75 horas por cada hora ordinaria y 2 horas por cada hora festiva o nocturna. Con carácter general la realización de horas extras se abonará el 50 por ciento en metálico y el otro 50% mediante compensación en descanso.

A final de año, la Corporación presentará a los representantes de los trabajadores el cómputo anual de horas realizadas por los trabajadores. Dicho cómputo podrá constituir en razón de su cuantía y reiteración, un factor importante para determinar la creación de nuevas plazas en plantilla.

La realización de horas extraordinarias durante horario nocturno y/o sábados, domingos o festivos no originará derecho a la retribución prevista por nocturnidad, así como tampoco originarán el derecho a la retribución de sábado, domingo o







festivo, respectivamente ni a la compensación en descanso. Se establece expresamente que cualquier régimen de reducción de jornada, salvo los de verano, carnaval, Navidades y Semana Santa, son incompatibles con la realización de servicios extraordinarios salvo en los días de descanso semanal del trabajador. Aquellos supuestos de reducción que cualquiera de las partes considere que se excede de la finalidad para la que se concede serán revisados por la Comisión Paritaria.

De las horas extraordinarias se irá dando cuenta al mes siguiente a la Comisión Paritaria.

### **Artículo 39. Modelo de recibo salarial.**

Se conviene que el actual modelo de recibo salarial se ajusta a las previsiones del artículo 29 de E.T. y legislación complementaria de desarrollo, siendo competencia de la Comisión Paritaria cualquier modificación al efecto.

### **Artículo 40. Complemento de asimilación.**

Retribuye las diferencias retributivas entre las tablas salariales entre los dos anteriores Convenios Colectivos, a consecuencia de la implantación del nuevo régimen retributivo con modificación de algunos conceptos. Asimismo retribuye el exceso no compensado por el plus de convenio por la desaparición de los factores de toxicidad, penosidad, peligrosidad o riesgo de altura. Dicho concepto tiene carácter salarial.

El mencionado complemento de asimilación, al retribuir una situación de transitoriedad entre dos regímenes retributivos, solo es de aplicación al personal laboral fijo que desempeñe la categoría laboral correspondiente a fecha de 1 de enero de 2.002, fecha de entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo. Las categorías afectadas y su cuantía se reflejan en el Anexo.

Pérdida o mantenimiento del complemento de asimilación: El complemento se perderá en el supuesto de cambio voluntario de puesto de trabajo, ya sea por cambio voluntario de Centro de trabajo o de categoría.

En el supuesto del art. 14.3 (reclasificación por modificación, supresión de puesto de trabajo, servicio o Centro, o readaptación médica) el complemento de asimilación se mantendrá en aplicación del citado artículo. Adquisición del complemento de asimilación: Se adquirirá en el supuesto de promoción interna a una plaza que sí lo tenga asignado, perdiendo, en el supuesto de tenerlo, el complemento de asimilación de origen que ya percibiese. En el supuesto de promoción interna a plaza que no tenga complemento de asimilación no se adquirirá complemento de asimilación alguno y también se perderá el de origen.

En consonancia con esta asimilación la aplicación del régimen de





incompatibilidades será idéntica en los colectivos laboral y funcionario, aplicándose el previsto en el Acuerdo plenario de fecha 7 de septiembre de 2.001.

## **Capítulo IV. Otras ayudas**

### **Artículo 41. Retribuciones por accidente de trabajo.**

Todo trabajador en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo percibirá el 100% del salario total percibido en el último mes anterior a la baja íntegramente trabajado.

### **Artículo 42. Retribuciones en baja médica por hospitalización.**

Todo trabajador en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% del salario total percibido en el último mes anterior a la baja íntegramente trabajado.

### **Artículo 43. Retribuciones durante la baja médica por enfermedad común.**

En los supuestos no contemplados en los artículos anteriores se regirán por la legislación vigente cuando así lo determine la Comisión Paritaria, en los restantes casos se percibirá el 100% del sueldo, antigüedad, plus de convenio, incentivo de productividad, asimilación, reclasificación y complemento específico fijo desde el primer día.

La Comisión Paritaria se reserva el derecho de retirar esta mejora a la vista de los antecedentes que puedan concurrir en determinados supuestos, con indicación de la fecha en que surta efecto.

Todo trabajador cuyo periodo de IT supere los doce meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo con el mantenimiento de la categoría profesional, antigüedad y demás derechos laborales consolidados hasta que exista dictamen de invalidez permanente o alta médica. En caso de Resolución que declare al trabajador afecto de invalidez permanente ya sea en grado total o absoluto se mantendrá su derecho a reincorporarse , de acuerdo con la normativa vigente en la categoría profesional, en el caso de que por las Entidades Gestoras se le revocase la Invalidez reconocida La Comisión paritaria podrá ampliar el plazo legal en supuestos particulares debidamente motivados.

### **Artículo 44. Ayuda por cuidado directo de familiares.**

Todo empleado acogido al Convenio percibirá la cantidad de VER ANEXO por cónyuge o cada hijo, hermano o padre disminuido físico o psíquico reconocido como tal por el órgano competente de la Junta de Andalucía que no desempeñe actividad retribuida y que requiera la prestación efectiva de cuidados directos por el empleado.





De dicha cantidad se descontará el importe que pueda percibir el interesado por el mismo concepto como prestación pública.

La documentación a presentar será:

-Solicitud del interesado.

-Certificado de minusvalía.

-Documentación que acredite la dependencia y la prestación de cuidados directos al familiar discapacitado por parte del empleado/a.

-Certificación de que no percibe prestación económica por el mismo concepto en la seguridad social o Junta de Andalucía o en el caso que la perciba certificado de la cantidad percibida.

#### **Artículo 45. Ayuda escolar.**

Los trabajadores percibirán las siguientes ayudas por hijos que estén estudiando, y en función de la modalidad escolar las cantidades relacionadas en el Anexo.

Este artículo sólo será aplicable al trabajador fijo, fijo-discontinuo, interino con más de un año o con contrato de un año como mínimo.

Estas ayudas se concederán exclusivamente a los trabajadores/as en activo al 15 de septiembre de cada año.

La ayuda escolar por enseñanza obligatoria se abonará en el mes de Agosto debiendo justificarse con posterioridad y antes de finalizar el correspondiente año en el supuesto de cambio de tramo. La no obligatoria se abonará a lo largo del año al que se refiera previa presentación del justificante de la matrícula.

#### **Artículo 46. Ayuda por natalidad.**

Se abonará VER ANEXO cada hijo nacido vivo. En caso de que el padre y la madre sean empleados del Ayuntamiento sólo se percibirá por uno de ellos.

#### **Artículo 47. Ayuda de estudios a los trabajadores**

1. Se establece con carácter general para todos los trabajadores una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta el máximo indicado en el Anexo . Dicho tope se eleva a la cantidad también relacionada en caso de estudios de nivel universitario. Se consideran estudios universitarios los título oficiales expedidos por Centro Públicos o privados conducentes a la obtención de Licenciatura o Diplomatura Universitaria.





Queda exceptuado el doctorado universitario, máster y títulos propios de las Universidades.

Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos y el superar como mínimo el 50% de las asignaturas de cada curso en que se haya matriculado.

2. Todo trabajador inscrito en los cursos del programa de Educación Permanente de Adultos de la Junta de Andalucía tendrá derecho a una reducción de jornada de una hora diaria de Lunes a Viernes y a una indemnización de 418,81 Euros. a fin de curso por gastos de material didáctico. Si tuviera asignado turno de tarde se procederá su adaptación al de mañana.

Las faltas de asistencia se justificarán oportunamente. La falta de asistencia injustificada durante más de dos días al mes o seis días durante el curso llevará aparejada la pérdida de los derechos antes citados, salvo la superación total del curso.

Los trabajadores que cursasen Bachillerato, ciclos formativos medio y superior (antigua F.P.) y acceso a la Universidad sólo tendrán derecho a la reducción de una hora al día, además de la prevista en el párrafo primero. Esta reducción es incompatible con la percepción de horas extras y cualquier régimen de reducción de jornada salvo las de Navidad, Carnavales, Semana Santa y verano.

El presente artículo sólo será de aplicación a los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

#### **Artículo 48. Premio de antigüedad.**

Al cumplir los 20 años de servicios en el Ayuntamiento el trabajador percibirá con cargo a la Corporación la cantidad indicada en el Anexo y placa conmemorativa como premio a los servicios prestados.

Al cumplir los 35 años de servicios el trabajador percibirá la cantidad indicada en el Anexo y placa conmemorativa por igual motivo.

Las cantidades indicadas se abonarán en su totalidad.

Si el trabajador falleciese ese año el premio será cobrado por sus herederos legales.

Los trabajadores a los que falten menos de cinco años para ser beneficiarios de este premio en el momento de la jubilación, podrán ser beneficiarios de las cantidades correspondientes y la placa si así lo acuerda la Junta de Gobierno Local.





## **Artículo 49. Jubilación anticipada y forzosa.**

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, salvo en aquellos supuestos en que los trabajadores afectados no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones que reconoce la Seguridad Social a efectos de jubilación, en cuyo caso, se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que cumpla dicho requisito y siempre que no proceda a la extinción por otras causas.

Asimismo será de aplicación la Ley 35/2002 de 12 de Julio de medidas de establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

El trabajador que se jubile por edad o fallezca con menos de 20 años de servicio en el Ayuntamiento percibirá la cantidad indicada en el Anexo y placa conmemorativa y el que lo haga con más de 20 años y menos de 35 años percibirá la cantidad también relacionada en el anexo y placa conmemorativa siempre que no haya percibido el premio. Las cantidades indicadas se abonarán en su totalidad.

La Corporación organizará a su cargo un acto de homenaje a los trabajadores jubilados y acogidos a este artículo durante el mes de Diciembre correspondiente.

Las vacantes producidas por jubilación forzosa no serán amortizadas durante la vigencia del ejercicio presupuestario.

Cuando el trabajador acredite la solicitud de jubilación por edad podrá disfrutar, a su elección, de una reducción de una hora al comienzo y otra al finalizar su jornada habitual durante un año, o una reducción del 50% de la misma, seis meses antes de la fecha de jubilación, sin merma de su retribución. Para el supuesto de jubilación voluntaria la citada reducción será del 50% de la jornada seis meses antes de la fecha de jubilación.

Se crea una Comisión compuesta por el Ayuntamiento, en la que habrán representantes de las Áreas de Personal e Intervención y un representante de cada sección sindical firmante del Convenio y un miembro designado por el Comité de empresa, al objeto de proceder al estudio de nueva propuesta de jubilación anticipada relativa a la posibilidad de complementar la pensión pública derivada de invalidez por enfermedad o por jubilación anticipada. El resultado de dicho estudio se formalizará en un informe no vinculante que será presentado antes del 31 de diciembre de 2.008. Dicho informe se elevará a la Mesa de Negociación a los efectos de que esta evalúe la viabilidad o no de su aplicación, y en su caso, negocie las condiciones y régimen de aplicación.

En tanto no se acuerde el nuevo régimen continuará vigente los premios de jubilación anticipada con las siguientes cantidades: A los 60 años el 170% del salario anual de su categoría A los 61 años el 160% del salario anual de su



categoría A los 62 años el 150% del salario anual de su categoría A los 63 años el 140% del salario anual de su categoría A los 64 años el 130% del salario anual de su categoría

A los efectos de este artículo se considera salario anual el integrado por el sueldo base, antigüedad, complemento específico, plus de convenio, complemento de asimilación, complemento de reclasificación, fondos adicionales, pagas extras e incentivo de productividad.

Previa negociación en la Comisión paritaria se podrá establecer otros Planes o medidas especiales de jubilación, que pueden variar las condiciones descritas, para aquellos colectivos que por razón de edad, estado físico u otra circunstancia, lo hagan aconsejable.

La concesión del premio de jubilación en contratos temporales se condiciona al ahorro presupuestario que suponga su abono. Si no se produjera éste no será de aplicación este artículo, que será de exclusiva aplicación a los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

#### **Artículo 50. Seguro colectivo de vida e invalidez.**

El Excmo. Ayuntamiento cubrirá una póliza de Seguro de Vida para los trabajadores acogidos al Convenio, que cubrirá las siguientes circunstancias (referidas a 2.008):

-Invalidez Permanente, Total o Absoluta : 20.734,91. Euros

-Fallecimiento : 20.734,91. Euros.

- Muerte por Accidente : 41.469,83. Euros.

- Muerte por Accidente de Circulación : 62.204,74. Euros.

Se crea una Comisión compuesta por: Concejal de Personal, Concejal de Hacienda, Jefe de Personal, Técnico de Contratación y Compras, Interventor, Secretario, un miembro de la Junta de Personal y un representante del Comité de Empresa.

Lo dispuesto en este artículo sólo será de aplicación a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos.

#### **Artículo 51. Anticipos reintegrables.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar doce anticipos reintegrables y mensuales, previa justificación hasta un máximo de 1.800.Euros. Se descontarán en 24 mensualidades si la cantidad solicitada oscila entre 601 y 1.800 Euros. o en doce mensualidades si no supera los 601- Euros., sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar su



cancelación antes de dicho periodo. No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior. La Comisión Paritaria velará por el orden de prioridades de las peticiones, reservándose la facultad de introducir excepciones debidamente justificadas.

En supuesto de acreditada necesidad se tramitará con carácter de urgencia la concesión efectiva del anticipo concedido.

### **Artículo 52. Asistencia de letrado.**

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la soliciten y precisen por causa de conflictos derivados de su trabajo. El letrado será de libre elección del trabajador de entre los contratados por la Corporación.

Los gastos y costas que puedan originarse, así como la fianza que pueda exigirse al trabajador, podrán ser con cargo a la Corporación, previo dictamen de la Comisión Paritaria y acuerdo de la Excm. Comisión de Gobierno.

### **Artículo 53. Ayuda para la renovación del permiso de conducir y gastos de colegiación**

1. A los trabajadores que por razón del puesto asignado deban renovar su permiso de conducir, la Corporación les abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

No será de aplicación esta ayuda sino a los trabajadores a los que se les haya exigido en las bases de convocatoria para su ingreso dicho permiso con dictamen favorable previo de la Comisión Paritaria.

Todo trabajador conductor, que en el desempeño de sus funciones, y en horas de trabajo, le sea retirado el permiso de conducir, será en este período adscrito a otras funciones, respetándole sus retribuciones, previo dictamen de la Comisión Paritaria y siempre que no sea por negligencia.

2. La Corporación abonará los gastos de colegiación profesional de los trabajadores para los que resulte imprescindible la misma por razón de su puesto de trabajo.

### **Artículo 54. Ayudas para las viudas/os de empleados/ as municipales.**

Será objeto de atención especial la situación de necesidad económica en que puedan quedar las viudas/os de empleados municipales al fallecimiento de éstos, especialmente si tienen a su cargo hijos menores de edad.

A tal efecto, las Áreas de Servicios Sociales y de Personal efectuarán un seguimiento, durante la vigencia del presente Convenio, de los casos concretos

que vayan planteándose con objeto de disponer de un estudio económico para la adopción de medidas complementarias de ayuda.

La Delegación de personal estudiará y decidirá sobre propuestas concretas, en atención a las circunstancias que concurran en algunos supuestos, según informes emitidos por la Comisión paritaria y la Intervención Municipal.

### **Artículo 55. Fondo de garantía salarial.**

Los trabajadores acogidos a este Convenio, crearán un fondo de protección salarial cuya finalidad básica será garantizar el salario al trabajador en circunstancias extraordinarias o especiales y su cuota será de 1.20 Euros. por trabajador y mes.

El abono de dicha cuota podrá ser revocado por el trabajador en cualquier momento y de forma escrita ante el Servicio de Personal.

La concesión de ayudas con cargo a dicho fondo se hará conforme a las causas previstas en el reglamento que al efecto se determine y sea administrado y gestionado por el Comité y un representante de cada sección sindical firmante del presente Convenio.

### **Artículo 56. Fondos sociales**

1. Se constituyen dos Fondos sociales con la finalidad de atender las contingencias asistenciales de los trabajadores y cuya aplicación se circunscribe a los trabajadores fijos, fijos-discontinuos y con contrato superior a un año en plaza que son:

- El fondo social de los trabajadores Laborales, que será gestionado íntegramente por el Comité de Empresa, por si mediante creación del órgano al efecto, y cuya regulación será de cuenta por el propio Comité. Este fondo se nutrirá exclusivamente de las aportaciones de los trabajadores, que queda fijada en una cuota de 1,80 euros mensuales por cada trabajador por cada mes en activo para cada trabajador fijo; los trabajadores fijos-discontinuos abonaran mensualmente la parte proporcional de los tres meses de inactividad.

- El Fondo Municipal de Ayudas Sociales, que será Administrado por el Comité de Empresa y el Ayuntamiento según reglamento aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno. Se nutre exclusivamente de las aportaciones municipales, que se fija en la cantidad de 50.809,60 euros por doceavas partes para el año 2008. Dichas cantidades serán revisadas anualmente conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales respecto al IPC. Dicho fondo se regirá por la normativa aprobada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión de 18 de junio de 2.004.





En este fondo se incluirá las ayudas por desperfectos por roturas de gafas y prótesis con motivo del trabajo.

2. El Comité de Empresa del Ayuntamiento de Cádiz elaborará y aprobará las normas de desarrollo correspondiente para la gestión y administración de Fondo Social de Trabajadores.

## **Capítulo V. Oferta de empleo y RPT**

### **Artículo 57. Oferta de empleo.**

La selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso se realizará a través de la Oferta de Empleo Público, y su ejecución se realizará en el año siguiente al de su publicación.

### **Artículo 58. Relación de puestos de trabajo.**

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en tal que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro de trabajo, con expresión de sus características específicas con arreglo a la Ley 7/85, RD Legislativo 781/1986 y legislación de desarrollo.

La Relación de Puestos de Trabajo se publicará anualmente una vez implantado el nuevo sistema informático así como las modificaciones posteriores.

## **Capítulo VI. Formación profesional, promoción cultural, seguridad e higiene**

### **Artículo 59. Formación cultural, social y deportiva.**

El Ayuntamiento subvencionará actividades socio-culturales y deportivas que organice el Comité para los trabajadores y su unidad familiar.

Igualmente, promoverá entre los trabajadores la cultura y el deporte, ofertando a los trabajadores una reducción en las tarifas municipales de los servicios deportivos y culturales.

El Ayuntamiento facilitará, en las fechas y horarios que se indiquen, el acceso gratuito de los empleados municipales a las instalaciones deportivas de la Piscina (C. Polideportivo) y campos de fútbol ( C. Elcano, C. Polideportivo y B. La Paz). A tal efecto se habilitarán los medios de control y acreditación que resulten necesarios.





## **Artículo 60. Formación profesional**

La formación profesional y la promoción del personal deben atender a la necesidad de la continua preparación de los trabajadores.

Los planes y el Reglamento de formación se negociarán con los representantes de los trabajadores.

A tal efecto, se tendrá en consideración lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores. Para el Plan de Formación se analizarán y valorarán las necesidades actuales del trabajador y de la Corporación.

Se realizarán cursos dirigidos hacia una formación permanente del trabajador en las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Quedarán completadas en el Plan las áreas abarcadas y forma de realización; el resultado se hará constar en el expediente del trabajador y se tendrán, junto con otros posibles cursos realizados la aptitud y demás valoraciones objetivas para la valoración de los distintos puestos de trabajo.

En aquellos cursos que se establezcan como obligatorios y para las categorías que se determinen, la falta de asistencia y/o la no comunicación de la ausencia serán objeto de penalización. Los cursos obligatorios que coincidan con el descanso semanal del trabajador se compensarán con dos horas por cada hora lectiva. Cuando se realicen fuera de la jornada laboral no coincidente con el descanso semanal del trabajador el curso obligatorio será compensado hora de descanso por hora lectiva de presencia.

Cuando se trate de cursos previamente autorizados se facilitará, siempre que el servicio lo permita y lo solicite con la antelación suficiente al personal cambio de turno para la asistencia a estos cursos de formación. Se abonarán los gastos de kilometraje y dietas cuando el curso sea fuera de la localidad y este autorizado por el Servicio de Personal. Cuando el curso sea en localidad de la mancomunidad distinta de Cádiz y se perciba la indemnización por transporte no procederá el abono de kilometraje.

Se procurará formar al trabajador en los conocimientos profesionales mínimos que posibilite una formación adecuada para poder alcanzar una superior categoría profesional dentro de la plantilla.

## **Artículo 61. Salud laboral.**

Todos los trabajadores afectado por el presente Convenio tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

La Corporación vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en



materia de Seguridad e Higiene al personal afectado por el Convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidente o para la salud ya sea para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

La Corporación, previo informe de la Comisión Paritaria, desarrollará las previsiones del art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la adecuada implantación del servicio de prevención de riesgos.

El Comité de Salud Laboral del Ayuntamiento de Cádiz, cuidará del cumplimiento de la normativa sectorial vigente en todas las dependencias y servicios municipales.

Dentro del Comité de Salud Laboral se integrarán un/a Asistente Social y un/ a Psicólogo/a el Médico de la Corporación y el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Salud Laboral se constituirá conforme a la legislación vigente.

Una vez elegidos los cargos, estos convocarán reuniones que tendrán carácter de ordinarias y extraordinarias.

El Comité de Salud Laboral, elaborará un Reglamento de funcionamiento interno que desarrolle el régimen de funcionamiento y la forma de cumplimiento de sus funciones reconocidas por este Convenio y por la legislación específica en un lazo de dos meses, desde su constitución.

Las funciones del Comité de Salud Laboral (sin perjuicio de las que establezca la legislación específica y la Comisión Paritaria) serán como mínimo las siguientes:

1. La visita de carácter periódico a todas las dependencias del Ayuntamiento. La periodicidad será como mínimo trimestral.

Si el Comité o los órganos delegados por él, para hacer estas visitas apreciaran una posibilidad seria y grave de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirá a la Corporación por escrito en el plazo de 24 horas para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo en el plazo de dos días naturales. Si el riesgo de accidente fuera inminente la paralización de las actividades podrá ser acordada por el Comité. Tal acuerdo, deberá ser comunicado de inmediato a la Corporación y a la autoridad laboral competente en la materia, la cual anulará o ratificará la paralización acordada.

1. Elaboración de informes sobre el estado de los servicios y dependencias en el plazo máximo de diez días, después de cada visita. El informe diagnosticará la situación y en caso necesario propondrá medidas correctoras así como su





valoración económica. En caso necesario esas medidas se graduarán como urgentes a corto plazo y a medio plazo.

2. La Corporación adoptará las medidas propuestas y/o en los plazos previstos elaborará un contrainforme con propuestas y medidas alternativas. En caso de que estas sean contradictorias se elevarán a la Comisión Paritaria que resolverá sobre el mismo.

3. Elaboración del Presupuesto del Comité de Salud Laboral, para el ejercicio siguiente.

4. Elaboración de un programa anual de formación en materia de Seguridad en cumplimiento del contenido del apartado 2 de este artículo.

5. Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

6. Organizar campañas de información y sensibilidad de los trabajadores en esta materia.

7. Investigar las causas de accidentes y enfermedades y proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores están expuestos a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias originarias de riesgos y todas aquellas atribuidas por la legislación vigente.

8. Durante la vigencia del Convenio el Ayuntamiento y el Comité se comprometen a fomentar acciones pendientes a la defensa y promoción del medio ambiente relacionadas con el servicio (eco-auditorias, empleo de papel reciclado, medidas de ahorro energético, control de residuos, etc.).

#### **Artículo 62. Reconocimiento médico.**

A petición del personal afectado por este Convenio se efectuará un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado el trabajador tendrá conocimiento. El reconocimiento contendrá como mínimo :

-Análisis completo de sangre y orina

-Audiometría

-Reconocimiento de la visión

-Chequeo general con medición de la resistencia

-Electrocardiograma

-Controles ginecológicos





-Cualesquiera otras que el Servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del funcionario.

Si como consecuencia de este se descubriese en algún trabajador incapacidad para el desarrollo de sus funciones, la Corporación, de mutuo Convenio con el empleado procurará destinarlo a otro puesto de trabajo en los términos previstos en el artículo.

En caso de conflicto intervendrá como mediadora la Comisión Paritaria que analizará y propondrá las posibles soluciones.

Reconociendo el problema que para el Ayuntamiento supone el absentismo que de hecho se da en algunos servicios y entendiendo que su reducción de los costes laborales, el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de reducir sus índices, como elemento que contribuirá positivamente, entre otros, a la mejora de la productividad y del servicio.

A este fin se realizarán campañas tendentes a reducir dicho absentismo con la intervención directa de los servicios médicos del Ayuntamiento.

Artículo 63. Segunda actividad.

El régimen jurídico de la segunda actividad se contiene en el Anexo al presente Convenio.

#### **Artículo 64. Servicios médicos de empresa.**

El servicio de personal promoverá una mayor atención y asistencia individualizada a los problemas médicos y sociales del colectivo afectado por el convenio, así como del personal en prejubilación.

A tales efectos, coordinará sus actuaciones con el Área de Asuntos Sociales para disponer de un diplomado en Trabajo Social, que conjuntamente con un Psicólogo/a, Médico/a, realice tareas de diagnósticos y evaluación individuales o colectivas, medidas de apoyo a promoción de los trabajadores más necesitados.

Cada Centro o Dependencia dispondrán de un botiquín de urgencias, dotados con el material mínimo necesario a criterio de los médicos de la Corporación. Los servicios médicos visitarán periódicamente las dependencias municipales.

#### **Artículo 65. Plan de pensiones.**

En 2.008 la aportación del Ayuntamiento de Cádiz al Plan de Pensiones será de 40.28 euros mensuales en 12 mensualidades. Esta cantidad se revalorizará anualmente para 2.009 y 2.010 el porcentaje que establezca la Ley de



Presupuestos del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

Se creará una Oficina de Atención al usuario del Plan de Pensiones dependiendo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones con las funciones de atención e información a los usuarios.

## **Capítulo VII. Relaciones sindicales**

### **Artículo 66. Derechos sindicales.**

El Ayuntamiento de Cádiz respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a la afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador, perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

### **Artículo 67. Comité de empresa**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente se reconoce que es competencia del Comité la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la Corporación y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales. El Comité tendrá las siguientes competencias:

1. Ser informado por la Corporación:

a) Trimestralmente sobre la evolución económica de la Corporación.

b) Anualmente conocer el presupuesto, así como su liquidación y cuantos documentos se dé a conocer sobre estos temas al Pleno de la Corporación.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Corporación, los planes de reestructuración de plantilla, de traslado total o parcial de instalaciones, y la reducción de jornada, teniendo el Comité la obligación de emitir el informe en el plazo de 15 días.

d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, teniendo la obligación el Comité de emitir el informe en el plazo de 15 días.

e) La Corporación facilitará al Comité el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Corporación y, en su caso, ante la autoridad laboral competente, debiendo facilitársele la Copia Básica de cada contrato.

f) Sobre las sanciones impuestas por faltas graves, en especial en supuestos de despidos, y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios incoados a



cualquier trabajador. Se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargo, para su estudio con la propuesta del Sr. Juez Instructor, que así lo hará constar.

g) Se le enviará el Orden del Día de las distintas Comisiones Informativas de personal, hacienda o plenos, así como las Actas o resúmenes de los acuerdos de dichos órganos en la medida en que afecten a los intereses que representan.

h) Recibir la oportuna información de la terminación de los contratos, ingresos y ascensos.

i) Emitir informes con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal, También tendrán acceso y emitirá informes en cualquier otro expediente de personal que se les requiera.

j) Plantear ante los órganos correspondientes de la empresa cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Corporación, participando en la gestión de las obras sociales correspondientes.

k) Un representante del Comité estará presente en los Tribunales de selección del personal interino o eventual, así como en los Tribunales de selección del personal fijo con derecho a voz y voto.

Igualmente podrá asistir a las Comisiones Informativas de Personal un miembro del Comité y un asesor.

l) Podrá recabar información de las cotizaciones a través de la Comisión Paritaria.

1. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Corporación y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de los productores afectados por este Convenio según el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.





3. Deberán ser negociados preceptivamente en los cambios de horarios y turnos, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

4. Se le dará conocimiento por parte de la empresa, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias.

Igualmente se le dará a conocer los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

5. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

6. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refieren este artículo.

7. El Comité, sus miembros, y en su conjunto los Órganos de Representación de los trabajadores observarán sigilo profesional, en todo lo relativo a los apartados, del punto primero de este artículo, aún después de dejar de ser miembro de los mismos y en general en todas aquellas materias sobre las que la Corporación señale expresamente el carácter reservado.

8. Los Órganos de Representación de los Trabajadores y el Comité de Empresa, velarán no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente sino también por los principios de no-discriminación por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### **Artículo 68. Garantía de los comités y delegados sindicales**

Facultades:

1. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar la organización del trabajo, las comunicaciones de interés







sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo, salvo revocación o dimisión.

3. Los miembros del Comité con retribuciones periódicas no contempladas en un complemento específico permanente, no derivados de circunstancias referidas a la jornada de trabajo, verán regularizado su sueldo anual en compensación con el trabajo y retribución anual de un trabajador de igual categoría. Dicha regularización será competencia de la Comisión Paritaria.

4. Disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral, para ejercer las funciones de su cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en sesiones de negociación de Convenio.

El Presidente del Comité estará liberado, sin que el crédito de las horas correspondientes se computen a ningún efecto.

4. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del Comité, y en su caso de los Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relegado del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones.

La acumulación de horas en uno o varios miembros del Comité se pactará con especificación de la distribución horaria que se adopte.

Se podrán computar las horas sindicales con carácter anual, efectuándose una revisión de las acumuladas a fin de cada semestre.

Garantías:

1. Ningún miembro del Comité o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado un representante del Comité y el Delegado del Sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, reconocido improcedente, la opción corresponderá siempre al trabajador, siendo obligada la readmisión si el interesado optase por ésta. Tendrá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto a los demás trabajadores en los casos de traslado a otro centro.





2. Ninguno de los representantes incluidos en este artículo podrá ser trasladado de su centro de trabajo por causa de su actividad sindical, salvo acuerdo expreso.
3. En los supuestos de traslado, cambio de turno por razón del servicio, o supresión del puesto por un Plan de Empleo que afecte al representante sindical, éste salvada su voluntariedad tendrá prioridad de permanencia en su puesto.
4. Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos sindicales a escala provincial, autonómicos o estatal tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
5. Se facilitará a los representantes de los trabajadores el local y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
6. Se dispondrá en todos los Centros de Trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 69. Obligaciones sindicales**

1 La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente:

- a) Cumplir o respetar lo pactado y negociado por la Corporación.
- b) Guardar sigilo profesional.

2. El crédito de horas sindicales será empleado por los interesados conforme a los siguientes criterios y procedimiento: 1º. Deberá constar debidamente actualizada la relación de horas sindicales asignadas a cada representante para la debida constancia en el Servicio de Personal y Centros interesados.

2º. El empleo de horas sindicales deberá ser preavisado en el Servicio de Personal con un mínimo de 48 horas salvo urgencia o causa imprevista acreditada.

3º. La salida del centro de trabajo y el regreso, en su caso, será formalizada mediante un volante establecido al efecto donde consten los datos personales del trabajador, hora de salida y hora de regreso, en su caso.

Si finaliza la jornada sin que regresara al centro, el indicado volante será entregado al día siguiente.

4º. La Dirección de cada centro de trabajo o departamento determinará el puesto de trabajo que asuma el control material de los partes de entrada y salida.



5º. En aplicación de la legislación vigente, las horas empleadas en asistencia a reuniones de órganos colegiados contempladas en los Convenios vigentes, negociación colectiva o a requerimiento expreso de la Corporación, no serán computadas en el crédito establecido

Todo ello sin perjuicio de los controles determinados en el apartado tercero.

### **Artículo 70. Secciones sindicales.**

La Corporación reconoce la existencia de Secciones Sindicales y la libre afiliación de los trabajadores a las mismas.

Los trabajadores afiliados a una central sindical legalmente constituida podrán crear su Sección Sindical.

Las Secciones Sindicales con un mínimo del 10% de los votos emitidos en las elecciones al Comité de Empresa, tienen derecho a tres Delegados Sindicales; este número de Delegados Sindicales será conjunto para el personal funcionario y laboral.

Estos delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales y gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones, pudiendo acumular horas sindicales de los miembros del Comité de su propia central sindical en los términos previstos en el artículo 67.

### **Artículo 71. Funciones de los delegados sindicales**

1. Representar y defender los intereses de las respectivas centrales sindicales y sus afiliados ante la Corporación.
2. Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho de acceder a los órganos de representación de la Corporación por sí por medio de un representante de la sección sindical.
3. Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la información previa en los cambios substanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse. Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y los datos que soliciten sobre temas relacionados con los trabajadores, en el ámbito de su relación laboral.
4. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tabloneros de anuncios establecidos por la Corporación en lugares que garanticen un adecuado acceso para todos los trabajadores.
5. Actuar como canal de entendimiento de la Corporación en las cuestiones laborales que afecten a sus afiliados.

6. Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión a que fueran convocadas, previa autorización de la Corporación.
7. Derecho a disponer para el conjunto de su afiliados de un máximo de cinco días de licencia anual no retribuida para asistir a cursos de formación sindical, previa comunicación a la corporación quince días antes y condicionado a las necesidades del servicio.
8. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, las Secciones Sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.
9. Las Secciones Sindicales que acrediten más del 10% de los votos tienen derecho a reunirse dentro de la jornada de trabajo y sin pérdida de sus retribuciones un total de 6 horas anuales cada una, previo aviso al Servicio de personal con un mínimo de 48 horas de antelación.
10. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos en este Convenio al Comité de Empresa, salvo el previsto en el artículo 73.1.k párrafo segundo.
11. La Corporación habilitará los medios necesarios para el descuento de las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas se remitirá a la central sindical correspondiente.
12. Los delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte de su crédito de horas mensuales en favor de cualquier otro representante sindical.

## **Artículo 72. Asamblea general de trabajadores**

1. Convocatoria. Están legitimados para convocar asamblea de trabajadores y solicitar su autorización:
  - a) El Comité de Empresa.
  - b) Las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio siempre que la realicen conjuntamente para tratar temas de interés general, un mínimo de tres de los firmantes.
  - c) El 33% de la plantilla.
2. Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una asamblea los siguientes:



a) Se formulará con una antelación de tres días hábiles y se realizarán al final de la jornada.

b) Se señalará la hora y lugar de la celebración y el Orden del Día a tratar.

c) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Corporación no formulase reparo a la misma podrá celebrarse sin más. La Celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

d) Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo habrán de cumplirse también los siguientes requisitos:

1. Que se convoque la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que no se rebase un total de 18 horas anuales.

3. Asamblea de Centros. Cuando por trabajarse en turnos, insuficiencia de los locales o cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin alterar el desarrollo del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fecha en el día de la primera.

### **Artículo 73. Participación en mesas de subcontratación de servicios de personal.**

El Comité podrá ser informado de las adjudicaciones de servicios realizados por la Corporación que, de no subcontratarse, se realizarían directamente por el personal de plantilla.

El Comité designará un representante con voz y sin voto en las Mesas de contratación de todos aquellos bienes y servicios derivados de la directa aplicación del Convenio.

### **Artículo 74. Comisión mixta de negociación.**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida en forma paritaria una Comisión Mixta de Negociación integrada por un representante del Comité de Empresa, de la Junta de Personal y de cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité y Junta firmantes de este Convenio y por las personas que actúen en representación de la Corporación. El régimen de votación y de adopción de acuerdos se efectuará de modo separado para el personal laboral y funcionario. La cuota de voto en dicha Comisión para el



personal laboral corresponde al representante del Comité de Empresa.

Se reunirá al menos una vez al año con la finalidad de proceder a la negociación de las siguientes materias, previamente a su aprobación por los órganos municipales:

-Actualización de la plantilla (clasificación y número de puestos) y de la relación de puestos de trabajo.

-El Plan Especial de Promoción Interna y/o la Oferta de empleo Público.

-Plan de Formación. Las reuniones tendrán lugar a petición escrita de cualquiera de las partes que componen la Comisión en el plazo máximo de quince días. La Comisión podrá actuar por medio de ponencias o subcomisiones y previo acuerdo, utilizar asesores en cuantas materias sean de su competencia.

### **Artículo 75. Personal en régimen de colaboración social.**

El personal en régimen de colaboración social tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días optativos y de vacaciones anuales.

#### **Disposición adicional primera:**

En el marco de lo previsto en el artículo 69 y disposición transitoria segunda de la Ley 7/2.007 se promoverán Planes de Empleo y/o medidas de racionalización de Recursos Humanos que impulsen y desarrollen procesos que faciliten la unificación del régimen jurídico aplicable al personal municipal en los términos que se negocien al efecto.

#### **Disposición adicional segunda:**

No obstante lo dispuesto en el Art. 27 respecto a los descansos especiales, en el supuesto de que esta circunstancia concorra con carácter permanente en una categoría laboral y así figure en la relación de complementos específicos del Anexo, la cantidad a percibir será la vigente con anterioridad al presente Convenio Colectivo incrementada en 79.01 euros/mes para 2.008.

#### **Disposición adicional tercera:**

Con el objeto de la homogeneización retributiva anual del personal adscrito a la Unidad de vigilancia de la Casa consistorial se crea el puesto de Auxiliar de Vigilancia (Niv 4), siendo la única categoría para el personal de vigilancia de la Casa consistorial, con las retribuciones que figuran en el Anexo.

#### **Disposición adicional cuarta:**

Criterios de asignación de subniveles C1 y C2 para Técnicos P-2 (Nivel 3

Operario): Pertenecen al C2 aquellos empleados con plaza en propiedad de Técnico P-2 (Nivel 3 Operario) que hubiesen accedido a la misma por alguno de los procesos de racionalización de recursos humanos previstos en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo o del Convenio Colectivo 2002-2006. Pertenecen al C1 el resto de Técnicos P-2 (Nivel 3 Operario), salvo lo dispuesto en el siguiente párrafo.

En el supuesto de que un empleado, al que por la aplicación de los criterios anteriores le correspondiese inicialmente el subnivel C1, hubiese sido trasladado de forma voluntaria a otra Dependencia municipal (incluso dentro del mismo Centro de Trabajo) le corresponderá el C2.

Asimismo el personal que hubiese sido reclasificado en aplicación del art. 14 se le aplicará la tabla y conceptos salariales correspondientes a su nueva categoría profesional.

#### **Disposición adicional quinta:**

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el salario real que haya cobrado en los tres meses anteriores a su disfrute, excluidas las horas extraordinarias y pagas.

#### **Disposición adicional sexta:**

Al objeto de homogeneizar las cantidades anualmente percibidas en las mismas categorías profesionales y puestos entre laborales y funcionarios se actualizará las retribuciones del personal laboral en aquellas categorías en las que exista desfase respecto a la de funcionario, de modo que en cómputo anual la cuantía del conjunto total de retribuciones sean idénticas.

#### **Disposición transitoria primera. Racionalización de recursos humanos.**

Se negociará con el Comité de Empresa un plan de racionalización de recursos humanos que tiene por objetivo adecuar las necesidades estructurales de trabajo, a la actual distribución por categorías de la plantilla de personal laboral, racionalizando diversas categorías profesionales.

Asimismo en el marco de lo previsto en el artículo 69 y disposición transitoria segunda de la Ley 7/2007 se promoverán Planes de Empleo y/o medidas de racionalización de Recursos Humanos que impulsen y desarrollen procesos que faciliten la unificación del régimen jurídico aplicable al personal municipal en los términos que se negocien al efecto.

#### **Disposición transitoria segunda.**



El abono de la parte proporcional de atrasos correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2.007 se efectuará en el mes de febrero de 2.009 con la actualización que la Ley de Presupuestos generales del Estado prevea para los funcionarios públicos para 2.008 y

2.009. A estos efectos se prorratearán todos los conceptos salariales y el Plan de pensiones.

### **Disposición final primera. Efectos económicos y actualización.**

Los efectos económicos que se contienen en el presente convenio se producirán el 1 de enero de 2.007 y los conceptos económicos y sus importes regulados en el presente articulado, salvo aquellos en que se indique expresamente otra fecha, se entienden referidos a 2.008.

El importe de los conceptos salariales para 2.007 será el correspondiente a 2.008 menos un dos por ciento, salvo el incremento adicional en las pagas extraordinarias previsto en el Art. 22 Tres. Párrafo 1 y 2 de la Ley 51/2.007 de Presupuesto Generales del Estado para 2.008 según lo dispuesto en el Art.18 del presente Convenio.

El importe para 2.007 del resto de conceptos como ayudas, seguros, premios etc. será idéntico a los ya abonados a funcionarios para ese ejercicio.

Para el año 2.009 y 2.010 se actualizarán todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio Colectivo, incrementándose conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionarios públicos.

No obstante se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

-Al personal que como consecuencia de la aplicación del presente Convenio vea minorada sus retribuciones totales respecto a la tabla salarial del Convenio anterior, las cantidades en exceso percibidas, dará lugar a una bolsa de horas extras que tendrá la vigencia del Convenio. El importe a aplicar a dichas horas para su determinación será el mismo que el establecido para los complementos horarios de 100 y 50 horas.

### **Disposición final segunda.**

La nueva estructura profesional y el nuevo régimen retributivo previsto en el presente convenio sustituye en su integridad al del Convenio anterior.

En aplicación de lo previsto en el artículo 4 se respetarán exclusivamente las siguientes condiciones: -El abono por diferencias de categorías, salvo que la plaza ya aparezca reclasificada, y siempre y cuando se mantengan las condiciones en







base a las que fue concedida.

Sin perjuicio de lo dispuesto en esta disposición, operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.5 del E.T.

La aprobación por el Pleno del Convenio producirá la automática modificación de la plantilla y Relación de Puestos de Trabajo aprobada para 2008 en los términos previstos en aquel.

#### **Disposición final tercera. Personal de playas.**

El personal fijo y fijo-discontinuo de playas percibirá el complemento recogido en el Anexo en cuatro mensualidades. Dicho complemento, de exclusiva aplicación a este colectivo, corresponde al régimen especial de jornada, descanso semanal y de festivos que tiene establecidos.

#### **Disposición final cuarta. Sección de teatros.**

El personal de tramoya y eléctricos adscrito a la Sección de Teatros cuyo cómputo anual de horas efectivamente realizadas supere el cómputo horario del puesto al que está adscrito tendrá derecho a una gratificación anual a abonar en el primer trimestre de cada año proporcional a ese exceso y no superior a 2.145.61 euros. Se tomará como base para su abono el importe del promedio de hora extra normal y la festiva. En el supuesto de exceso sobre esa gratificación se compensará en descanso.

Este mismo personal percibirá 192,20 euros mensuales en concepto de disponibilidad especial y permanente, adaptación a modificaciones horarias imprevistas del programa, ampliación de jornadas máximas diarias y en general flexibilización del régimen general de horario y jornada previsto en el articulado del presente Convenio.

#### **Disposición final quinta. Escuela infantil municipal (eim).**

El personal adscrito a la Escuela Infantil Municipal afectado por el horario especial de adaptación al curso escolar percibirá la cantidad de 73,95 euros/mes a consecuencia de la adaptación a este horario y a las especialidades que éste requiere, así como por la permanencia en la dependencia durante el período de comedor escolar.

#### **Disposición final sexta. Asistencia social.**

El servicio de personal promoverá una mayor atención y asistencia individualizada a los problemas sociales del colectivo afectado por el Convenio y del personal en fase de jubilación.

A tal efecto coordinará su actuación con el área de Servicios Sociales para disponer de un Diplomado en Trabajos Sociales que, conjuntamente con la Asesoría del Personal, realice tareas de diagnóstico y evaluación individuales o colectivas, medidas de apoyo y promoción de los trabajadores más necesitados.

La Concejalía de Personal coordinará los servicios profesionales que, con carácter voluntario, pueda prestarse por los diferentes empleados municipales que así lo deseen con objeto de mantener un Gabinete de Promoción y Atención al colectivo incluido en este Convenio.

### **Disposición final séptima. Fondos adicionales consolidados.**

Los Fondos adicionales consolidados se abonarán en una paga única en enero de cada año. Su importe asciende a 1.190,60 euros, liquidándose de modo proporcional al tiempo de trabajo cuando cese la relación de servicios (salvo jubilaciones). Dichos fondos se actualizarán anualmente de acuerdo al porcentaje que la Ley de Presupuestos generales del Estado establezca cada año para las retribuciones de los empleados públicos.

### **Disposición final octava. CMI y personal procedente de SMAES.**

El personal adscrito al Centro Municipal de Informática en cuanto a categorías profesionales y funciones se regirá por lo previsto en el Anexo 9 Para 2009 y 2.010 se les aplicará el incremento retributivo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Al resto del personal adscrito al Ayuntamiento de Cádiz y sujeto al régimen retributivo de SMAES también le será de aplicación la presente disposición.

### **Disposición final novena. Escuelas talleres y casas de oficios.**

El personal contratado para Escuelas talleres, casa de Oficios o programas similares se ajustarán a lo previsto en su normativa específica.

ANEXO 1: GRUPOS FUNCIONALES Y NIVELES

ANEXO 2: TABLA SALARIAL

ANEXO 3: RELACIÓN DE OTROS CONCEPTOS Y CUANTIAS

ANEXO 4: REGLAMENTO DE PROMOCIÓN INTERNA

ANEXO 5: REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ANEXO 6: CLASIFICACIÓN DEL CMI

ANEXO 7: ROPA DE TRABAJO



## Anexo 1. Grupos funcionales y niveles

Basándose en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa. Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional homogénea y polivalente, acorde con las actuales titulaciones homologadas.

Grupos funcionales: Todos los trabajadores/as estarán incluidos en uno de los grupos de Técnicos, Empleados y Operarios:

**Técnicos.** El personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden obtener con titulaciones superiores y medias, realizando funciones de alta cualificación profesional.

**Empleados.** El personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, organizativas, de informática y en general las específicas de puestos de oficinas informatizadas o no; que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar las tareas productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

**Operarios.** El personal que por sus conocimientos y experiencia realiza actividades relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras actividades auxiliares, o de carácter manual. Sin perjuicio de que puedan realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

**Niveles de Calificación.** Todo trabajador/a será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa:

**Nivel 1.** Trabajadores/as con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales o realiza tareas técnicas de más alta complejidad y cualificación. Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior.

**Nivel 2.** Trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, o tienen un alto contenido intelectual o de relación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.



Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados mediante cursos homologados y experiencia acreditada.

Nivel 3. Trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando tiene un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de 2º grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa complementada con una experiencia acreditada en el puesto de trabajo.

Nivel 4. Aquellos trabajadores/as que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado, graduado escolar o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa complementada con una experiencia acreditada en el puesto de trabajo.

Nivel 5. Trabajadores/as que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación al nivel de certificado de escolaridad o equivalente.

## **Anexo 2. Tabla salarial 2008**



TABLA SALARIAL 2008

Gr.Func. Nivel-Dependencia)	Sala. B.	P. Conv 2008	I Prod 2008	P Sept 2008	P Nov 2008	P Ex/ año
Técnicos Nivel 1						
Tec. Superior Base(Contrat.)	1.135,11	816,00	30,23	1.503,32	714,00	6.825,45
Técnicos Nivel 2						
Tec. Medio P-3						
Tec. Medio Consumo y Abast	963,37	730,66	250,21	1.358,09	714,00	6.700,44
Tec. Coordinador Fiestas	963,37	730,66	250,21	1.358,09	714,00	6.991,48
Técnicos Nivel 3						
Tec. Medio P-2						
Tec. Medio FMO	963,37	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.527,40
Tec. Medio (Inventad)	963,37	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.382,47
Tec. Medio P-2(tpo)	963,37	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.382,47
Tec. Medio Base(Contrat.)	963,37	721,16	24,06	1.312,80	714,00	5.763,28
Empleados y Operarios Nivel 3						
Tec. Coordinador-programador(Sec. Teatros)	718,14	726,27	242,08	1.312,80	714,00	5.059,46
Tec. Encargado Gral.(Jardines)	718,14	721,16	230,46	1.312,80	714,00	5.639,41
Tec. Encargado Gral.(Playas)	718,14	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.220,48
Tec. Enc. Gral.(Elcano)	718,14	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.220,48
Tec. Coordinador(Teatros G.T.Falla)	718,14	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.220,48
Tec. Teatros	718,14	655,21	208,48	1.312,80	714,00	5.956,65
Responsable Tec. Informático	718,14	721,16	230,46	1.312,80	714,00	6.220,48
Tec. Cultura (Pabilero.FIT. Alcañices,Baharte)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.726,93
Tec. Cultura (Teatros Lechera)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.951,64
Tec. Cultura (Bodon,La Viña)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.726,93
Tec. Cultura(Teatros G.T.Falla)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.951,64
Tec. Inventad	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.402,84
Tec. Taquillero(Teatros)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.951,64
Tec. Capataz	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.445,18
Tec. Capataz(Playas)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.800,54
Tec. Capataz						
(Vías y Obras Medio Ambiente Parque móvil)	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.510,50
Tec. Jefe Sala	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	6.091,57
Tec. Cap Guardajard	718,14	668,39	210,86	1.220,33	714,00	5.677,93
Tec. Advo. Jefe de Negociado	718,14	655,48	208,57	1.312,80	714,00	5.376,69
Tec. P-2* C1	718,14	690,27	230,09	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. P-2** C2	718,14	690,27	173,99	1.220,33	714,00	5.328,75
Tec. Albalil	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Audinmero	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.879,17
Tec. Capataz	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Cocina	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Cocina(reclaf.Aux. Serv. Grales)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Conductor	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Conductor( Audinmos)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Electricista	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Electricista (Teatros G.T.Falla)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	6.282,79
Tec. Fontanero	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Herrero	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Herrero(Playas-Brigada Mantenimiento)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Pintor(Playas-Brigada Mantenimiento)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Instal. Deportivas(S/Asimilacion)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	6.451,06
Tec. Instal. Deportivas(S/Asimilacion)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.562,37
Tec. Jardiner	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Mantenim.	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.562,37
Tec. Mecanico	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Pintor	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Pintor (Reg. Interior)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.968,93
Tec. Tractorista(Playas-Brigada mantenimiento)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Tradico	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Cond Mecanico	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Cond Mecanico(Alcaldia)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	6.149,44
Tec. Transcrita	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	6.282,79
Tec. Polivalente(Playas-brigada mantenimiento)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Mantenimiento(Playas-brigada mantenimiento)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Desinfecto	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,05
Tec. Almacén (lto urbano)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.497,06
Tec. Almacén	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.627,69
Tec. Mantenimiento(Reg Interior)	718,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.903,61
Tec. Operario(CIAM)	719,14	(1)	(1)	1.220,33	714,00	5.581,67
(1) El importe de estos conceptos vendrá determinado por la pertenencia individual del trabajador al C1 ó C2						
Tec. Analisis Informatico	718,14	602,69	188,96	1.220,33	714,00	5.574,03
Tec. Delinente	718,14	634,43	187,69	1.220,33	714,00	5.133,86
Tec. Administrativo	718,14	602,69	188,96	1.220,33	714,00	5.042,44
Tec. Control Asistencia	718,14	602,69	188,96	1.220,33	714,00	5.172,89
Empleados Nivel 4						
Auxiliar Tec. (Teatros G.T.Falla)	587,20	533,58	177,85	1.174,24	714,00	4.940,57
Aux. Tec.(Turnmo)	587,20	533,58	177,85	1.174,24	714,00	4.523,89
Aux. Tec.(Teatros G.T.Falla)	587,20	533,58	177,85	1.174,24	714,00	4.940,57
Aux. Tec.(Resto)	587,20	533,58	177,85	1.174,24	714,00	4.333,03
Aux. Tec. Administrativo	587,20	533,59	177,86	1.174,24	714,00	4.333,06
Aux. Tec. Serv. Generales	587,20	540,97	180,32	1.174,24	714,00	4.462,62
Aux. Tec. Serv. Generales(Caca Inidos)	587,20	540,97	180,32	1.174,24	714,00	4.638,58
Aux. Tec. Serv. Generales(Colegios)	587,20	540,97	180,32	1.174,24	714,00	4.462,62
Aux. Tec. Serv. Generales- Biblioteca Estramuros	587,20	540,97	180,32	1.174,24	714,00	4.462,62
Aux. Tec. Control Asistencia	587,20	536,50	178,83	1.174,24	714,00	4.461,05
Aux. Tec. Informatico	587,20	536,50	178,83	1.174,24	714,00	4.461,05



Gr.Func./Nivel/(Dependencia)	Sala. B.	P. Conv 2008	I Prod 2008	P Sept 2008	P Nov 2008	P Ex/ año
Aux. Tec. Base(Contrata)	587,20	533,39	137,91	1.174,24	714,00	4.212,32
<b>Operarios Nivel 4</b>						
Aux. Tec. Albuliil	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. Albuliil(Playas)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.748,30
Aux. Tec. Carp. Andamios	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.874,17
Aux. Tec. Electricista(Teатros/G.T.Falla)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	5.239,47
Aux. Tec. Herrero	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. Instrucciones Depor.	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.880,15
Aux. Tec. Mantenimiento(Reg Interio)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.981,15
Aux. Tec. Pintor(Playas)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.748,30
Aux. Tec. Jardinero	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. Polivalente	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. Polivalente(Fiestas)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. Polivalente(Playas)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.748,30
Aux. Tec. Polivalente(Andamios)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.877,04
Aux. Tec. Polivalente(Teatros)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	5.239,47
Aux. Tec. Limpiera	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. (CLAM)	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.726,40
Aux. Tec. Cocina	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.631,94
Aux. Tec. Guardajardines	587,20	591,22	197,07	1.127,98	714,00	4.823,01
Aux. Tec. (Vigilancia)	587,20	459,56	153,19	1.127,98	714,00	4.496,96
Guarda( Unidad Vigilancia)	587,20	459,56	153,19	1.127,98	714,00	4.496,96
Aux. Tec. Base(Contrata)	587,20	428,96	136,15	1.127,98	714,00	3.962,39
<b>Operarios Nivel 5</b>						
Guardajardines	536,09	532,16	160,07	1.081,81	714,00	4.650,23
Ayudante	536,09	508,10	155,68	1.035,57	714,00	4.049,46
Ayudante-Albuliil(Playas-Brigada mantenimiento)	536,09	508,10	155,68	1.035,57	714,00	4.161,14
Ayudante- Mantenimiento(Reg Int.)	536,09	508,10	155,68	1.035,57	714,00	4.396,34
Ayudante-Dumpista	536,09	508,10	155,68	1.035,57	714,00	4.324,75
Ayudante	536,09	508,09	155,67	1.035,57	714,00	4.123,33
Ayudante(Playas-Brigada mantenimiento)	536,09	508,10	155,68	1.035,57	714,00	4.161,14
Especialista Polivalente	536,09	501,20	155,67	1.081,81	714,00	4.051,20
Especialista Polivalente(Reg Interior)	536,09	501,20	155,67	1.081,81	714,00	4.596,64
Conserje P-3	536,09	501,20	153,37	1.081,81	714,00	3.975,69
Conserje P-3(Museo)	536,09	501,20	153,37	1.081,81	714,00	3.975,69
Conserje P-3-(Teатros G.T.Falla)	536,09	501,20	153,37	1.081,81	714,00	4.570,51
Conserje P-3-C.C. Pállilero	536,09	501,20	153,37	1.081,81	714,00	4.067,81
Conserje P-3 Bibliotecas Extranueros	536,09	501,20	153,37	1.081,81	714,00	4.067,81
Conserje P-3(Casa Buitos)	536,09	501,20	153,37	1.127,98	714,00	4.067,81
Conserje P-2	536,09	428,74	142,95	1.081,81	714,00	3.674,86
Conserje Comunitario	536,09	428,84	142,95	1.081,81	714,00	3.826,61
Conserje P-2-Colegios	536,09	428,89	142,95	1.081,81	714,00	3.826,68
Conserje P-2-Casa Buitos	536,09	428,89	142,95	1.081,81	714,00	4.429,12
Guarda( Unidad Vigilancia)	536,09	491,83	150,24	1.081,81	714,00	4.322,68
Festa	536,09	507,16	142,95	1.035,57	714,00	3.985,73

\*\* Al personal que tenga incluido este concepto en la relación de complementos específicos se le aplicará la cantidad indicada en la Disposición Adicional segunda

### Anexo 3. Relación de C. Específicos

Gr.Func./Nivel/(Dependencia)	RELACION DE C. ESPECIFICOS				DT	TT	JP	DDEE	67d
	PLUS IJA/ ANO	PLUS 272H ANO	PLUS 100H ANO	PLUS 50H ANO					
Técnicos Nivel 1									
Tec. Superior Base(Contrat.)									
Técnicos Nivel 2									
Técnico Medio P-3									
Tec. Medio Consumo y Abast.				X					
Tec. Coordinador Fiestas		X		X					
Técnico Medio P-2									
Tec. Medio(FMM)			X						
Tec. Medio (Juventud)									
Técnico Medio P-2(Caps)									
Tec. Medio Base(Contrat.)									
<b>Empleados y Operarios Nivel 3</b>									
Tec. Coordinador-programador(Sec. Teатros)		X	X						
Tec. Encargado Gral.(Jardines)				X					
Tec. Encargado Gral.(Playas)		X	X						
Tec. Enc. Gral.(Elcano)		X	X						
Tec. Coordinador(Teatros/G.T.Falla)		X	X						
Tec. Teатros		X	X						
Responsable Tec. Informático		X	X						
Tec. Cultura (Pállilero/FTT, Alcanices,Baharte)		X	X	X					
Tec. Cultura (Teатros/Luchena)		X	X						
Tec. Cultura (Bodon,La Viña)		X	X						
Tec. Cultura(Teatros/G.T.Falla)		X	X						
Tec. Juventud				X				X	
Tec. Taquillero(Teatros)		X	X						
Tec. Capataz									
Tec. Capataz(Playas)			X						
Tec. Capataz(Vias y Obras Medio Ambiente-Parque móvil)				X					
Tec. Jefe Sala		X	X						
Tec. Cap. Guardajard.					X			X	
Tec. Adm. Jefe de Negociado				X					
Tec. P-2** C1									
Tec. P-2** C2									
Tec. Albuliil									
Tec. Andamiero			X						
Tec. Carpintero									
Tec. Cocina									
Tec. Cocina(reclafif Aux.Serv. Grales)									
Tec. Conductor									
Tec. Conductor( Andamios)				X					
Tec. Electricista									
Tec. Electricista (Teатros/G.T.Falla)		X	X						
Tec. Fontanero									
Tec. Herrero									
Tec. Herrero(Playas-Brigada Mantenimiento)			X						
Tec. Pintor(Playas-Brigada Mantenimiento)			X						
Tec. Instal.Deportivas(C/Asimilacion)				X			X	X	
Tec. Instal.Deportivas(C/Asimilacion-Reclasificado)				X			X	X	
Tec. Instal.Deportivas(S/Asimilacion)				X			X	X	
Tec. Jardinero									



Gr Func. Nivel-(Dependencia)	PLUS JIA/ ANO	PLUS 272H/ ANO	PLUS 100H/ ANO	PLUS 30H/ ANO	DT	TT	IP	DDEE	6/7d
Tec. Mantenim.									X
Tec. Mecánico									
Tec. Pintor									
Tec. Pintor (Rég. Interior)		X		X					
Tec. Tractorista(Playas-Brigada mantenimiento)				X					
Tec. Taldico				X					
Tec. Cond. Mecánico									
Tec. Cond. Mecánico(Alcaldía)		X		X					
Tec. Tramoyista		X		X					
Tec. Polivalente(Playas-brigada mantenimiento)				X					
Tec. Mantenimiento(Playas-brigada mantenimiento)				X					
Tec. Desinfectar									
Tec. Almacén (Mto urbano)				X					
Tec. Almacén				X					
Tec. Mantenimiento(Rég Interior)		X		X					
Tec. Operario(CIAM)				X		X			
Tec. Asesor Informático		X							
Tec. Delmante									
Tec. Administrativo									
Tec. Administrativo(Mantenimiento Urbano)				X					
Tec. Control Asistencia				X					
Empleados Nivel 4									
Auxiliar Tec. (Teatros G.T.Falla)		X		X					
Aux. Tec. (Turnismo)				X					X
Aux. Tec. (Teatros G.T.Falla)		X		X					
Aux. Tec. (Fiesta)									
Aux. Tec. Administrativo									
Aux. Tec. Serv. Generales									
Aux. Tec. Serv. Generales(Casa baños)							X		X
Aux. Tec. Serv. Generales(Colegios)									
Aux. Tec. Serv. Generales- Biblioteca Extramuros				X					
Aux. Tec. Control Asistencia				X					
Aux. Tec. Informático				X					
Aux. Tec. Base(Contratat)									
Operarios Nivel 4									
Aux. Tec. Albornil				X					
Aux. Tec. Albornil(Playas)				X					
Aux. Tec. Carp. Andamios				X					
Aux. Tec. Electricista(Teatros G.T.Falla)		X		X					
Aux. Tec. Herrero									
Aux. Tec. Instalaciones Depor.						X		X	X
Aux. Tec. Mantenimiento(Rég Interior)		X		X					
Aux. Tec. Pintor(Playas)				X					
Aux. Tec. Jardinería									
Aux. Tec. Polivalente									
Aux. Tec. Polivalente(Fiestas)		X							
Aux. Tec. Polivalente(Playas)				X					
Aux. Tec. Polivalente(Andamios)				X					
Aux. Tec. Polivalente(Teatros)		X		X					
Aux. Tec. Limpieza									
Aux. Tec. (CIAM)				X		X			
Aux. Tec. Cocina									
Aux. Tec. Guardajardines						X		X	X
Aux. Tec. (Vigilancia)		X				X		X	
Guardas (Unidad Vigilancia)		X				X		X	
Aux. Tec. Base(Contratat)									
Operarios Nivel 5									
Guardajardines						X		X	X
Consejero P-3									
Consejero de formación									
Consejero P-3-Colegios									
Peón									

### Complemento de asimilación 2008





Gr.Func./Nivel-(Dependencia)	C. Asimilación/mes
Téc. Cap. Guardajard.	13,54
Téc. Andamiero	53,51
Téc. Electricista (Teatros/G.T.Falla)	29,65
Téc. Instal. Deportivas(C/Asimilación)	166,81
Téc. Tramoyista	29,65
Aux. Téc. Serv. Generales	33,33
Aux. Téc. Serv. Generales(Casa baños)	33,33
Aux. Téc. Serv. Generales(Colegios)	33,33
Aux. Téc. Serv. Generales- Biblioteca Extramuros	33,33
Aux. Téc. Carp. Andamios	27,4
Aux. Téc. Instalaciones Depor.	12,38
Aux. Téc. Polivalente(Andamios)	27,4
Guardajardines	64,66
Ayudante-Dumpista	31,16
Ayudante	15,51
Especialista Polivalente(Rég. Interior)	51,49
Consejer. c/asimilación	50,48
Consejer. P-2-Colegios	50,48
Consejer. P-2-Casa Baños	141,18

## Prolongación de jornada

HORAS/NIVEL	2.008				
	1	2	3	4	5
	EU total	EU total	EU total	EU total	EU total
50	711,95	832,36	987,90	923,72	902,52
100	1.423,91	1.304,72	1.175,80	1.047,44	1.005,04
272	3.873,02	3.540,84	3.190,17	2.849,05	2.733,71
	1	2	3	4	5
	EU mes	EU mes	EU mes	EU mes	EU mes
50	59,33	54,36	48,99	43,64	41,88
100	118,66	108,73	97,98	87,29	83,75
272	322,75	295,74	266,51	237,42	227,81
	TRIENTOS 2008				
	EUROS/MES		EUROS/AÑO		
Niv. 1	43,63		523,56		
Niv. 2	34,92		419,04		







TRIEENIOS	EUROS/MES	EUROS/AÑO
Niv. 3	26,22	314,64
Niv. 4	17,52	210,24
Niv. 5	12,89	154,68

### Relación de pluses, premios, ayudas e indemnizaciones 2008

CONCEPTO	2008		
NOCTURNIDAD	6,49		
NOCTURNIDAD UNIDAD VIGILANCIA	16,24		
DOBLE TURNO	60,97		
TRIPLE TURNO	82,71		
DESC. ESPECIALES**	40,22	79,01	143,65
DIAS Y NOCHES ESPECIALES	107,73		
JEFE EQUIPO	74,44		
C.D.R. CENTROS	93,38		
JORNADA PARTIDA	60,97		
JORNADA 6 DIAS	76,11		
DESG.HERRAMIENTA	10,7		
NOCHES 24-12,31,13 y 05/01	107,73		
DIAS ESPECIALES 25/12/01 y 06/01	107,73		
FESTIVOS U VIGILANCIA (Gr.D)	152,13		
FESTIVOS U VIGILANCIA (Gr.E)	146,45		
PELIGROSIDAD CONDUCCION	2,95		
PELIGROSIDAD DUMPER	100,92		
PELIGROSIDAD GRUA	83,47		
PELIGROSIDAD PALA	83,47		
PLUS TRANSPORTE	46,76		
PLUS CONDUCCION	2,95		
PLUS DUMPER	4,8		
AYUDAS			
AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO	165,44		
AYUDA POR FAMILIAR DISMINUIDO	198,32		
AYUDA ESCOLAR - Guardería, Preescolar y Primaria	199,81		
AYUDA ESCOLAR - Secundaria (ESO), FP, BUP o Bachillerato y COU	263,35		
AYUDA ESCOLAR - Universidad (excepto doctorado)	343,69		
EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS	462,4		
AYUDA PARA MATERIAL DE ESTUDIOS (LIMITE MAXIMO)	277,06		
AYUDA PARA MATERIAL DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (LIMITE MAXIMO)	394,97		
PREMIO DE ANTIGÜEDAD 20 AÑOS	555,17		
PREMIO DE ANTIGÜEDAD 35 AÑOS	1007,43		
INDEMNIZACION POR TRANSPORTE TRAMO BAJO	46,76		
INDEMNIZACION POR TRANSPORTE TRAMO ALTO	97,38		
PLUS PLAYA	204,93		
PLUS GRUA	83,47		
APERT. NAVE	38,47		
PLUS DESPLAZ			
SAN FERNANDO	21,21		
FUERTO REAL	22,49		
CHIKLANA	48,62		
FUERTO S. MARIA	29,77		
TEREZ	81,18		
ROTA	106,41		

\*\* Al personal que tenga incluido este concepto en la relación de complementos específicos se le aplicará la cantidad indicada en la Disposición Adicional segunda

### Indemnización por manejo de fondos públicos



DESDE	HASTA	IMPORTE/MES/2008
300.51	601.01	7,95
601.01	1.502.33	15,89
1.502.33	3.005.06	21,2
3.005.06	6.010.12	31,78
6.010.12	12.020.24	50,7
12.020.24	18.030.36	65,57
18.030.36	24.040.48	72,65
24.040.48	30.050.61	78,13
30.050.61	36.060.73	84,77
36.060.73	42.070.85	88,55
42.070.85	48.080.97	92,34
48.080.97	54.091.09	94,59
54.091.09	60.101.21	97,62

A partir de 60.101.22 euros, 20.26 euros anuales por millón, con un tope máximo de 236.43 euros mensuales.

NIVEL	HORAS EXTRAORDINARIAS TIPO*	IMPORTE*(2008)
1	Normales	23,76
1	Festivos/Nocturnas	25,92
2	Normales	21,57
2	Festivos/Nocturnas	23,97
3	Normales	19,41
3	Festivos/Nocturnas	21,85
4	Normales	17,16
4	Festivos/Nocturnas	19,4
5	Normales	14,43
5	Festivos/Nocturnas	18,68

\* Las relacionadas como festivas/nocturnas se abonarán cuando se realicen en festivos, domingos o en período nocturno, absorbiendo cualquier recargo derivado de



dichas  
circunstancias.

Tratándose de la categoría de Técnico Conductor adscrito al servicio de Alcaldía, la jornada laboral diferenciará entre:

- Horas de trabajo efectivo: cuando se realizan tareas efectivas de conducción del vehículo.

- Horas de espera: el período de tiempo al servicio de la Alcaldía sin efectuar tareas efectivas de conducción, así como períodos intermedios de descanso. Estas horas no computarán a los efectos del límite máximo del E.T. Las horas extras generadas a consecuencia de horas de espera se abonarán, en su caso, al importe de la hora ordinaria.

#### **Anexo 4. Reglamento de promoción interna**

1. Se denomina promoción interna al acceso de una plaza de un nivel al otro/a inmediato/a superior o, el acceso a plazas del mismo nivel, así como la posibilidad de acceder en el nivel 3 desde C2 a C1.

2. Sistemas de promoción interna Los sistemas de promoción interna pueden ser por oposición, concurso y concurso-oposición.

3. Convocatorias La convocatoria y sus bases una vez negociadas, se remitirán al órgano competente para su aprobación. El anuncio de la convocatoria se hará público en los tablones de anuncios de la Corporación.

4. Requisitos: -Pertener a la plantilla de fijo o fijo-discontinuo. -Tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría o nivel al que pertenece y aquellos otros requisitos que se exijan en las respectivas convocatorias. En aquellos supuestos que se contemplen en las respectivas convocatorias, podrá sustituirse el requisito de la titulación por un período mínimo de antigüedad y/o la superación de un curso específico.

5. Tribunales Los tribunales estarán compuestos por un número impar de miembros, no inferior a cinco, uno de los cuales será designado a propuesta del Comité de Empresa, con voz y voto, y otro por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, con voz y sin voto, que será designado rotativamente. Los miembros que actúen con voz y voto deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido en la plaza convocada, con excepción de la representación del personal. No obstante, si se delegase en un trabajador que no ostentara la cualidad de representante sindical, deberá poseer igual titulación que la plaza a seleccionar. No podrán formar parte, con voto, aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la convocatoria de la plaza, en aquellos con los que mantengan



una relación de servicios, vertical o horizontal, con alguno de los aspirantes. Deberán abstenerse de participar en los tribunales de selección aquellos en que concurra alguna de las causas previstas en la legislación vigente.

6. Las convocatorias de ascenso podrán efectuarse conjuntamente con las de nuevo ingreso cuando así se acuerde por ambas partes.

7. Será objeto de negociación para cada convocatoria si el ascenso es entre niveles, categorías, por áreas funcionales o de actividad.

### **Anexo 5. Reglamento disciplinario del personal laboral clases de faltas**

#### LEVES:

1. Incumplimiento injustificado del horario del trabajo que no supere los treinta minutos al mes.
2. Abandono del puesto de trabajo por breve tiempo, sin causar grave perjuicio a la Empresa.
3. No comunicar con la debida antelación a la Empresa las ausencias justificadas, salvo causa de fuerza mayor.
4. Falta injustificada de asistencia de un día en el mes.
5. Asistencia a consulta ambulatoria sin justificar el tiempo invertido en la misma.
6. La embriaguez ocasional.
7. Falta de diligencia y consideración en la atención al público.
8. No comunicar en tiempo y forma los cambios de domicilio o variaciones en la situación personal a efectos del Régimen General de la Seguridad Social.
9. Resolver asuntos particulares durante la jornada de trabajo, salvo que se cause perturbación grave o se invierta más de una hora, calificándose entonces como grave.
10. Cualquier otro incumplimiento de los deberes contractuales que no deba calificarse de grave o muy grave.
11. No llevar durante la jornada la ropa de trabajo sin causa justificada.

#### GRAVES

1. Reincidir en falta leve dos veces en el plazo de un año.



2. Más de una falta de asistencia no justificada al mes, salvo que por su gravedad deba calificarse de muy grave.
3. Descuidos o negligencias que perjudiquen el buen funcionamiento del servicio.
4. Incumplimiento injustificado del horario de trabajo que supere los 30 minutos al mes.
5. Simulación de enfermedad o accidente.
6. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas que no tengan el carácter de muy graves.
7. Falta de rendimiento o disminución voluntaria del mismo.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada o emplear materiales y/o herramientas de la Empresa para los mismos.
9. Ocultar a los Jefes y Dirección datos o hechos relacionados con el servicio (anomalías de funcionamiento, ausencias injustificadas, proporcionar informes erróneos o faltos...).
10. Introducir personas ajenas a la Empresa sin previa autorización de la Dirección o Jefatura de Personal.
11. Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo en servicios de vigilancia y/o consejería cuando se es responsable de un centro o instalación y por tiempo superior a 30 minutos.
12. Incumplimiento de la legislación de incompatibilidades.
13. Falta grave de respeto y consideración a compañeros, subordinados y público.
14. Causar daños en locales, materiales o documentos de la Corporación relacionados con el servicio.
15. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas de sus subordinados.
16. El abuso de autoridad.
17. Utilización indebida de las prerrogativas y garantías sindicales para fines ajenos a las mismas.
18. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

MUY GRAVES



1. Diez faltas de puntualidad en seis meses o veinte en un año.
2. Faltas injustificadas de asistencia durante más de dos días al mes.
3. Fraude, deslealtad y/o abuso de confianza; hurto y robo a los trabajadores de la Empresa, o a cualquier persona.
4. Haber sido condenado por sentencia firme de los Tribunales de Justicia por comisión de delito.
5. La embriaguez durante el trabajo concurriendo las circunstancias de ser pública y/o con repercusión en el servicio.
6. Revelar a personas ajenas a la Empresa datos de reserva obligada, causando perjuicio a la misma.
7. Difundir escritos o realizar manifestaciones públicas de carácter injurioso o en menosprecio o descrédito de compañeros y/o superiores.
8. Notoria y continuada falta de rendimiento.
9. No observa la vigente legislación de incompatibilidades.
10. Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, de carácter grave.
11. Falta de respeto y consideración grave a Jefes, subordinados o trabajadores.
12. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad, o con carácter continuado y reiterado. Podrá considerarse como tal, entre otras, el servicio de vigilancia y conserjería en instalaciones o centros con un solo empleado adscrito al turno.
13. Reincidencia en faltas graves, aún de distinta naturaleza, en el plazo de un año.
14. Abuso de autoridad cuando por sus circunstancias deba calificarse de muy grave.
15. Abuso en la utilización de prerrogativas sindicales cuando el perjuicio causado sea grave o reiterado.

#### PROCEDIMIENTO

- Se iniciará a instancias de la Concejalía de Personal, Alcaldía o Excm. Comisión de Gobierno en base a informe previo del Jefe de Personal o centro de trabajo correspondiente.





- Podrá acordarse la instrucción de información reservada por plazo no superior a veinte días.

- Se notificará la apertura de expediente al interesado quien podrá recusar al Juez Instructor que se designe por cualquiera de las causas previstas en la Ley 30/92, en plazo no superior a cinco días hábiles. Si se admitiese la recusación, la autoridad que ordenó incoar el expediente designará nuevo Juez Instructor.

- Transcurrido dicho plazo, se procederá por el Juez Instructor a tomar declaración al expedientado y efectuar cuantas diligencias probatorias estime adecuadas para el esclarecimiento de los hechos, en plazo no superior a un mes.

- Finalizada la instrucción dará traslado de los cargos que se imputan al expedientado debidamente relacionados con expresión de la calificación que merezca cada uno.

El expedientado podrá alegar en su descargo cuanto estime adecuado a su Derecho así como aportar pruebas documentales y testificales que no figuren en el expediente y que serán incorporadas o practicadas en plazo no superior a diez días.

- El Juez Instructor propondrá en resolución motivada la sanción o sanciones que proceda, debiendo resolver la autoridad que ordenó incoar el expediente en plazo no superior a diez días.

- Los representantes del Comité y Secciones Sindicales tendrán audiencia en el expediente antes de su remisión a la indicada autorizada para su resolución, pudiendo elevar informe escrito al respecto.

- Los plazos antes reseñados para instrucción del expediente podrán ampliarse en razón a la complejidad de aquel por tiempo no superior al doble del tiempo establecido.

El incumplimiento de dichos plazos podrá determinar la responsabilidad del Juez Instructor.

- Para la imposición de falta leve sólo será preciso el trámite de audiencia al interesado.

- El Juez Instructor, en razón a la gravedad de los hechos y con el objeto de que no se perturbe el servicio puedan producirse alteraciones en la convivencia del centro de trabajo podrá determinar la suspensión preventiva de empleo y sueldo durante el tiempo imprescindible para evitar dichas circunstancias.





## SANCIONES

### FALTAS LEVES:

-Amonestación escrita.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de tres días.

### FALTAS GRAVES:

-Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de un año.

-Traslado a otro centro de trabajo en puesto de similar retribución.

### FALTAS MUY GRAVES:

-Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de seis años.

-Pérdida de la categoría, temporal o definitiva.

-Despido.

## GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

La graduación de las faltas se hará en razón a la concurrencia de las siguientes circunstancias:

-Intencionalidad.

-Perturbación del servicio.

-Reincidencia.

-Publicidad y repercusión del hecho ante el público. Las sanciones que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios con indicación de las faltas que las motivaron.

Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción.

La anotación de apercibimiento y la de pérdida de uno o cuatro días de remuneraciones se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior. ANEXO 6: RÉGIMEN DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD 1. OBJETO El Art. 63 del vigente Convenio







Colectivo del Personal Laboral contempla la posibilidad de que un trabajador del grupo funcional de operarios pase a la situación de segunda actividad, creando para su estudio y valoración una Comisión específica compuesta por representantes del Comité de Empresa y representantes del Ayuntamiento. El presente Reglamento tiene por objeto regular la situación de segunda actividad para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Cádiz. 2. CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS

-Pasarán a la situación de segunda actividad los trabajadores operarios que tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas y sensoriales necesarias para el desempeño de sus tareas, derivadas de cualquier enfermedad o proceso patológico, físico o psíquico, siempre que no de lugar a una incapacidad permanente; así como que pueda realizar la mayor parte de sus funciones. Caso contrario se estaría ante un supuesto de reclasificación profesional, regulado en el Art. 14.3 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.

-Dicha disminución físico-psíquica-sensorial será determinada por informe del Médico de Empresa, en base al correspondiente reconocimiento médico y demás pruebas pertinentes.

-En el informe médico se hará constar la cronicidad de la enfermedad que será requisito indispensable para el posible pase a la situación de segunda actividad.

-La segunda actividad se desarrollará en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría profesional del trabajador operario y siempre que sea posible no supondrá cambio de Centro de trabajo.

-El pase a la situación de segunda actividad no supondrá disminución de las retribuciones del trabajador.

### 3. SOLICITUD

El trabajador interesado en pasar a situación de segunda actividad, siempre que reúna las características señaladas, deberá presentar solicitud ante la Comisión de Segunda Actividad, adjuntando el informe médico correspondiente.





#### 4. COMISION DE SEGUNDA ACTIVIDAD

- Para el estudio y valoración de las solicitudes de segunda actividad se crea una Comisión de Segunda Actividad, compuesta por dos representantes de la Corporación,

dos representantes del Comité de Empresa y un miembro en representación de cada

Sección Sindical firmante del Convenio, así como el Médico de Empresa y el responsable del Centro donde preste servicios el trabajador solicitante. Como Secreta-

rio actuará un funcionario del Servicio de Personal. Los representantes de la Corporación

y el Comité de Empresa tendrán voz y voto. El resto de los miembros sólo voz.

- La Comisión se reunirá cuando proceda evaluar y decidir sobre una solicitud presentada.

- La Comisión comunicará su decisión al trabajador solicitante y dará cuenta a la Comisión Paritaria del Personal Laboral.

Anexo 8. Relación de categorías profesionales del centro municipal de informática

#### JEFE DE PROYECTOS

Las funciones de este puesto son las siguientes:

1. Recibe consultas y asesora en cualquiera de las fases de un proyecto informático.
2. Audita entornos informáticos y emite recomendaciones al efecto.
3. Asesora sobre la viabilidad y fiabilidad de nuevos proyectos y productos.
4. Diseña y colabora en la formación de cursos específicos.
5. Dirige y planifica los proyectos complejos, usando técnicas avanzadas.
6. Investiga y desarrolla nuevas técnicas y productos.
7. Soporte técnico en las ofertas software y hardware.
8. Se responsabiliza del funcionamiento del Departamento de Análisis y Programación.
9. Eventual sustitución del Jefe del CMI

#### ANALISTA-PROGRAMADOR





Las funciones de este puesto son las siguientes:

1. Realización de Análisis Funcional y Orgánico de los Sistemas de Información.
2. Soporte general a los usuarios.
3. Elaboración de manuales de usuario.
4. Programación y pruebas de los Sistemas de Información.
5. Mantenimiento de los Sistemas de Información.
6. Mantenimiento del Software desarrollado para la red.
7. Con la supervisión del Técnico de Sistemas instalan y revisan el software de red.
8. Aquellas otras propias de su categoría profesional encomendadas por sus superiores.

#### TECNICO DE SISTEMAS I

Las funciones de este puesto son las siguientes:

1. Dar soporte técnico al personal de Análisis y Programación en lo referente a bases de datos, estándares, métodos, evaluación y gestión del sistema.
2. Estudia, analiza y propone todas las características que deben contemplarse desde el punto de vista técnico, tanto de la situación del Sistema Operativo como de los productos informáticos a instalar, igualmente crea y actualiza procedimientos del sistema y programas de utilidad.
3. Define, coordina, y controla todas las actividades derivadas de la instalación y utilización de los productos informáticos.
4. Analiza y registra las incidencias del software base y hardware, corrigiéndolas si son de su competencia, o denunciándolas al suministrador de los productos, controlando su reparación en tiempo prudencial.
5. Instala y actualiza el software base y los productos informáticos, informando a los usuarios de los cambios operados en los productos.





6. Controla el mantenimiento y seguridad de las bases de datos, creando normas y procedimientos de recuperación de la información almacenada en caso de pérdida o corrupción de la misma.
7. Define, diseña y confecciona los cursos, de base y complementarios, para el mejor uso de los productos.
8. Gestiona la seguridad física de las instalaciones y Sistemas de Información.
9. Soporte técnico en las ofertas software y hardware.
10. Se responsabiliza del funcionamiento del Departamento de Explotación.
11. Eventual sustitución del Jefe del CMI

OPERADOR.

Las funciones de este puesto son las siguientes:

1. Opera en el ordenador, de acuerdo con las normas y procedimientos de la instalación.
2. Realiza el mantenimiento preventivo de las unidades periféricas.
3. Informa al Técnico de Sistemas Junior de las incidencias producidas en la explotación.
4. Soluciona las incidencias en los equipos centrales y periféricos siempre dentro del límite de sus conocimientos.
5. Aquellas otras propias de su categoría profesional encomendada por sus superiores. Por encima de los dos Departamentos descritos esta el puesto de trabajo de Jefe del CMI, el cual además de las funciones propias de su categoría laboral se responsabiliza de las de dirección, coordinación, supervisión y relaciones externas del CMI.

### **Anexo 9. Ropa de trabajo**





INVIERNO	DURACIÓN	VERANO	DURACIÓN
<b>CATEGORÍA: CAPATAZ VÍAS Y OBRAS Y TRAFICO</b>			
1 Pantalón vestir gris	1 año	1 Pantalón vestir gris	1 año
2 Camisas manga larga Celeste	1 año	2 Camisas mangas cortas Celeste	1 año
1 Par zapatos vestir Negros	1 año	1 Par zapatos vestir Negros	1 año
1 Chaqueta (lana interior)	3 años		
1 Jersey azul pico	1 año		
<b>CATEGORÍA: CONSERJES MASCULINO Y FEMENINO</b>			
1 Traje chaqueta azul (pantalón o falda)	2 años	1 Pantalón o falda vestir	2 años
2 Camisas manga larga Blancas	1 año	2 Camisas manga corta Celeste	1 año
2 Par calcetines o medias negros	1 año	2 Par calcetines negros	1 año
1 Corbata azul marino	1 año	1 Par zapatos negros	1 año
1 Par zapatos negros	1 año	1 Jersey azul pico	1 año
1 Chaqueta (lana interior)	3 años		
<b>CATEGORÍA: PERSONAL OPERARIO (Técnico, Aux.Tec. AYTE, Espta. y Peón) (1)</b>			
1 Pantalón azul de fiesta	1 año	1 Pantalón azul fiesta	1 año
2 Camisas manga larga celestes	1 año	2 Camisas manga corta Celestes	1 año
1 Par botas	1 año	1 Par zapatos	1 año
1 Jersey hombros reforzado	1 año	1 Gorra azul o visera	1 año
1 Chaqueta	3 años	1 Chaquetilla azul pico	1 año
<b>CATEGORÍA: PERSONAL COCINA</b>			
1 Bota manga larga blanca	1 año	1 Bota manga corta blanca	1 año
1 Delantal lino	1 año	1 Delantal tela	1 año
1 Redecilla pelo	1 año	1 Redecilla pelo	1 año
1 Par zuecos corcho azul	1 año	1 Par zuecos corcho azul	1 año
<b>LIMPIADORA</b>			
1 Pijama sanitario o limpieza manga corta celeste	1 año	1 Pijama sanitario o limpieza manga corta celeste	1 año
2 Pares medias	1 año	1 Par zuecos suela de goma	1 año
1 Par zuecos suela de goma	1 año	1 Rebeca azul	1 año
<b>GUARDA Y SEGURIDAD</b>			
1 Traje chaqueta de cazadora azul	2 años	1 Pantalón azul vestir	2 años
2 Camisas m.l. celeste	1 año	2 Camisas m.c. celeste	1 año
2 Pares calcetines negros	1 año	2 Pares calcetines negros	1 año
1 Par zapatos negros	1 año	1 Par zapatos negros	1 año
1 Corbata azul	1 año	1 Corbata azul	1 año
1 Chaqueta azul	3 años		
<b>CATEGORÍA: GUARDA JARDIN</b>			
1 Traje Chaqueta azul con botas, Cremallera y pantalón sin rayas	2 años	1 Pantalón vestir azul sin rayas	2 años
2 Camisas m.l. celeste	1 año	2 Camisas m.c. beige	1 año
1 Corbata azul	1 año	1 Corbata azul	1 año
2 Pares calcetines negros	1 año	2 Pares calcetines negros	1 año
1 Par zapatos negros	1 año	1 Par zapatos negros	1 año
1 Par zapatos negros cordados	1 año	Cordados	
1 Gorra plato	1 año	1 Jersey pico azul	1 año
1 Chaqueta	3 años		
<b>CATEGORÍA: PERSONAL FALLA EN TIEMPO DE FUNCION</b>			
1 Pantalón negro fiesta	1 año	1 Pantalón negro fiesta	1 año
2 Jerseys m.l. negro	1 año	2 Camisas negras	1 año
1 Sueltera negra	1 año	1 Par zapatos negros	1 año
1 Par zapatos negros	1 año		
<b>CATEGORÍA: JEFE DE SALA</b>			
Ropa trabajo como Personal Operario			
Ropa de función:			
1 Traje chaqueta negro	2 años	1 Pantalón vestir negro	2 años
2 Camisas m.l. blancas	1 año	2 Camisas m.c. blanca	1 año
2 Pares calcetines negros	1 año	2 Pares calcetines negros	1 año
1 Corbata negra	1 año	1 Corbata negra	1 año
1 Par zapatos negros vestir	1 año	1 Par zapatos negros vestir	1 año
1 Chaqueta	3 años		
<b>CATEGORÍA: TÉCNICO Y AUXILIAR JARDIN INFANCIA</b>			
1 Bota m.l. rayas rosa	2 años	1 Bota m.c. rayas rosa	2 años
1 Chaudal	2 años	1 Chaudal	2 años
2 Pares medias	1 año	1 Par zuecos corcho azul	1 año
1 Par Tennis	2 años	1 Par Tennis	2 años
1 Par zuecos corcho azul	1 año	1 Rebeca azul	1 año
<b>CATEGORÍA: PERSONAL ARCHIVO</b>			
1 Bota blanca manga larga	1 año	1 Bota blanca manga corta	1 año
<b>CATEGORÍA: TÉCNICO CONDUCTOR. ALCALDIA</b>			
1 Traje chaqueta azul	2 años	1 Traje chaqueta azul	2 años
2 Camisas m.l. blancas	1 año	2 Camisas m.c. celeste	1 año
2 Pares calcetines negros	1 año	2 Pares calcetines negros	1 año
1 Corbata negra	1 año	1 Corbata negra	1 año
1 Par zapatos negros vestir	1 año	1 Par zapatos negros vestir	1 año
1 Chaqueta	3 años		
<b>CATEGORÍA: PERSONAL OPERARIO INSTALACIONES DEPORTIVAS</b>			
1 Chaudal	1 año	1 Chaudal	1 año
2 Polos M/C	1 año	2 Polos M/C	1 año
1 bañador	1 año	1 bañador	1 año
1 Par chancletas	1 año	1 Par chancletas	1 año
1 Par Zapatillas deportivas	1 año	1 Par Zapatillas deportivas	1 año
2 pares de calcetines	1 año	2 pares de calcetines	1 año

Nota: Al personal de Limpieza y Parques y Jardines se les dará también botas de agua cada 2 años Al personal que tenga asignado corbata se le dotará de un pisa corbatas. La ropa de trabajo llevará la identificación como personal municipal.

(1) ELECTRICIDAD

- El pantalón es el especial de bomberos.
- Las botas y zapatos de seguridad aislantes.

MECANICA Y HERRERÍA

- Las camisas de color azul.



#### ALQUITRANADO

- Botas y zapatos de alquitranador.

#### CONDUCCIÓN

- Zapatos, en vez de botas, en invierno.

#### PLAYAS

- Zapatillas de deportes, en vez de zapatos.

#### REGIMEN INTERIOR

- La misma que para el resto de operarios

#### LIMPIADORA PLAYAS.

- La bata es de rayas blanca-celeste.

