

## CONVENIO COLECTIVO DEL EMPLEADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAYA

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto y Norma supletoria.

El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, artículos 82 a 92 y concordantes del Real Decreto 1/1995 de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 31 a 38 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto del Empleado Público, regula las condiciones de trabajo del personal laboral contratado que presta servicios para el Ayuntamiento de Cartaya.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo, se aplicarán las disposiciones legales que dicte la Administración General del Estado, o la Administración Autonómica, en razón de sus competencias, y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical del personal laboral.

Los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los Sindicatos mayoritarios y la F.E.M.P. (Federación Española de Municipios y Provincias), o la F.A.M.P. (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), se tendrán que analizar por la Comisión Paritaria para negociar si se incorporan al presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad y servicios, que el Ayuntamiento de Cartaya realiza en todos sus centros y dependencias.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las normas sociales, entre el Ayuntamiento de Cartaya y su personal sometido a régimen laboral.

#### Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Cartaya, así como los centros de trabajo que pudieran crearse en el futuro, estén o no ubicados en el término municipal de Cartaya, y siempre que en ellos presten servicios el personal

municipal.

### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.009, y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2.011, con el compromiso por parte de la Empresa de revisar y mejorar a finales del 2.009, aspectos relativos al Capítulo V de Conceptos Retributivos, al Capítulo VI de Pluses Salariales, al Capítulo VIII de Jornada Laboral y Descansos, y al Capítulo IX de Vacaciones, Permisos y Licencias; así como la Disposición Adicional 2ª relativa al cálculo de los Conceptos Retributivos, y la Disposición Adicional 3ª relativa a la cláusula de Revisión Salarial.

En caso de prorrogarse el Convenio Colectivo, sus aspectos económicos se incrementarán en el porcentaje que resulte aprobado y de aplicación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Este Convenio Colectivo, se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, o cualquiera de sus prorrogas.

La denuncia se comunicará por escrito a la otra parte, y se enviará copia al C.M.A.C.

Una vez denunciado este Convenio Colectivo en tiempo y forma, ambas partes estarán obligadas a negociar un nuevo Convenio, y hasta que no se logre un acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio continuará en vigor, pues se considera que éste se ha prorrogado.

### **Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, y constituyen un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas global y conjuntamente, por lo tanto, la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que el personal laboral obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan solo quedará sin eficacia práctica él o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, facultando a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, a la renegociación del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso,

considerado no ajustado a derecho.

### **Artículo 7. Garantías personales y norma más favorable.**

Se respetaran las situaciones personales o colectivas que no sean puntuales, y que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por convenios futuros.

## **Capítulo II. Comisiones**

### **Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo del Empleado Público del Ayuntamiento de Cartaya, constituirán una Comisión Paritaria, con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, la cual, se considerará formalmente constituida a partir de los 15 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión Paritaria, estará formada por 3 representantes de la Corporación, y por 3 representantes sindicales del personal laboral. De entre los miembros de la Comisión, la Corporación designará al Presidente, y la representación sindical al Secretario, que será el encargado de levantar actas de las reuniones que se celebren.

La Comisión Paritaria tratará todos los temas que afecten al personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya.

### **Artículo 9. Mesa General de Negociación o Comisión Negociadora.**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Negociadora, conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que estará formada por 3 representantes sindicales del personal laboral, y por el mismo número de representantes designados por la Corporación; pudiendo utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia, que intervendrán con voz pero sin voto.

La Negociación Colectiva se seguirá a través de la Comisión Negociadora, por lo que los acuerdos que se alcancen sobre la base de esta negociación, serán de plena aplicación al personal de régimen laboral, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio Colectivo, por cualquiera de las



partes, será motivo para la convocatoria de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de dos meses.

En cuanto al procedimiento, tramitación y convocatoria, se estará a lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones Sindicales. Dicha Comisión será convocada en el plazo máximo de 10 días, a partir de la recepción escrita de la petición. En estos casos, los representantes sindicales que asistan a las mismas, dispondrán de permisos considerados jornada de trabajo.

Esta Mesa se dotará de un Reglamento de Funcionamiento de la misma, donde se recoja al menos los siguientes aspectos:

- a) Composición de la misma.
- b) Régimen de reuniones.
- c) Elaboración, distribución y aprobación de actas.
- d) Inclusión de puntos del orden del día.
- e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa.

### **Capítulo III. Normas de organización del trabajo**

#### **Artículo 10. Organización y racionalización del trabajo.**

La organización del trabajo es responsabilidad de la Corporación, cuyo ejercicio debiera atemperarse con los derechos de participación y decisión de los representantes legales del personal laboral. A pesar de lo anterior, y según lo indicado en el Artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público, la Corporación deberá tener en cuenta el derecho individual que tienen todos los empleados públicos de ser informados por sus superiores de las tareas concretas que deban desarrollar en sus puestos de trabajo.

No obstante, será preceptivo y previo el informe del Comité de Empresa para cualquier modificación de jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistemas de trabajo y rendimiento; disponiendo el Comité de Empresa para la realización de dicho informe, de un plazo de un mes desde que sea solicitado por la Corporación. En caso de no existir acuerdo, deberán ser aprobados por la Autoridad Laboral.

En ningún caso, la supresión de un servicio llevará consigo la supresión de los





puestos de trabajo, y el personal que prestaba sus servicios en el mismo, serán adscritos a otros, teniendo en cuenta su categoría y aptitud profesional, y sin merma de sus retribuciones.

Al objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa municipal, se facilitará a los representantes sindicales del personal laboral, un organigrama de los servicios y departamentos municipales, indicando el responsable de cada uno de ellos.

Así mismo, esta información se irá actualizando periódicamente, y sobre todo, cuando haya cambios temporales, de duración indefinida, o permanente, en los responsables de los servicios y departamentos municipales.

Por otro lado, el Ayuntamiento facilitará al personal municipal las herramientas necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo.

### **Artículo 11. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional, tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos, o categorías profesionales en que pueden ser agrupados el personal laboral, de acuerdo con la titulación o formación exigida para el acceso al puesto de trabajo, así como las funciones que efectivamente desempeñen.

La categoría profesional define la prestación laboral y las funciones a desempeñar, por lo que determina la carrera y promoción profesional del personal laboral.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 25 de la Ley 30/1984, se establecen cinco grupos de clasificación, cuya ordenación por empleos o categorías y retribución mínima, se acuerda en la Tabla 1, anexa al presente Convenio Colectivo.

La catalogación de nuevos puestos de trabajo, requerirá su consideración previa por la Comisión Paritaria a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas, así como el nivel y el grado de la categoría en cuestión.

La pertenencia a un grupo profesional u otro, viene determinada por la titulación profesional requerida, y no por la distinta especialidad de que se trate; por lo que los grupos profesionales, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, serán los siguientes:

Grupo A.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

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





Grupo C.- Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

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

Grupo E.- Certificado de Escolaridad.

Cuando aparezcan nuevas titulaciones, la Comisión Paritaria será la encargada de encuadrarlas dentro de estos grupos profesionales, así como adecuar estos grupos a los nuevos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que afecten al personal, teniendo en cuenta, que según la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente estas categorías o grupos, se integrarán en los Grupos de clasificación de personal establecidos en la mencionada Ley, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A = Subgrupo A1

Grupo B = Subgrupo A2

Grupo C = Subgrupo C1

Grupo D = Subgrupo C2

Grupo E = Agrupaciones Profesionales sin titulación prevista en el sistema educativo.

Del mismo modo, en cuanto concluya el proceso de reforma de los Títulos Universitarios dentro del Espacio Europeo de Enseñanza Superior, la Comisión Paritaria será la encargada de actualizar obligatoriamente la clasificación profesional anteriormente descrita, para lo que tendrá un plazo máximo de tres meses.

## **Artículo 12. Relación de puestos de trabajo.**

La relación de puestos de trabajo es un instrumento técnico por el cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de los puestos de trabajo incluirá la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

a) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).







- b) Naturaleza laboral y empleos o categorías.
- c) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño (méritos, formación específica y sistema de provisión).
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo, provisional o con reserva), y nombre de la persona que lo ocupa.

La aprobación, así como las posibles modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo, serán aprobadas previa negociación en la Comisión Paritaria.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará obligatoriamente a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Anualmente, la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; artículo 126 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local; y el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de Junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, así como la legislación concordante.

La Relación de Puestos de Trabajo deberá ser pública, y por tanto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **Artículo 13. Registro administrativo de personal.**

En el Registro General de Personal será inscribible cualquier circunstancia o acto administrativo que afecte a la carrera del empleado público.

## **Capítulo IV. Plantilla y cobertura de puestos**

### **Artículo 14. Plantilla de Personal.**

La Plantilla de personal constituye expresamente la dotación necesaria de los puestos de trabajo, cuya existencia debe estar prevista expresamente con rango reglamentario mediante la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).





### **Artículo 15. Publicación de la Plantilla de Personal.**

Una vez aprobada la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado, a la Administración Autonómica, y al Comité de Empresa dentro del plazo que marca la Ley, sin perjuicio de su publicación íntegra en el B.O.P. junto con el resumen del Presupuesto Municipal, que también será facilitado al Comité de Empresa.

### **Artículo 16. Planes y Ofertas de Empleo Público.**

La planificación integral de los recursos humanos y del empleo del Ayuntamiento de Cartaya, se desarrollará en su caso, a través de Planes de Empleo, especialmente lo previsto en el Título 1, Capítulo III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán al menos las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- b) Medidas de carácter cuantitativo, y especialmente cualitativo, que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan de Empleo.
- c) Políticas de personal y planes parciales de gestión, u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- d) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- e) Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión, para que, durante la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- f) Se coordinará la política de empleo con la formación y la promoción profesional.
- g) Deberán incluir la previsión y los procesos de funcionarización que proceda, de acuerdo con las propuestas realizadas, tanto por la Corporación como por los representantes del personal laboral.
- h) Tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva







positiva como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán o incentivarán la movilidad voluntaria, y promoverán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

i) Los Planes de Empleo deberán contemplar de forma conjunta las actuaciones a desarrollar, tanto del personal laboral como funcionario del Ayuntamiento de Cartaya.

j) La privatización, subrogación o externalización de un servicio, aunque conllevara el traslado del personal adscrito a ese servicio, se garantizará, que el personal laboral fijo con plaza en propiedad se registrará por el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cartaya que se esté aplicando en cada momento.

k) La Corporación, con una antelación mínima de 30 días hábiles antes de la puesta en marcha de los Planes de Empleo, deberá remitírselos a los representantes sindicales.

l) No se podrán convocar ofertas públicas de empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.

m) Siempre que en un servicio y/o en una categoría determinada, se superen las 840 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización, que se comunicará al Comité de Empresa, y a proceder en consecuencia.

n) La Corporación Municipal informará a los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, mediante petición de éstos, de los servicios realizados en o para el Ayuntamiento, con personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal fijo del Ayuntamiento.

o) A petición de los Sindicatos, la Corporación deberá informar a la representación sindical del personal laboral, de los proyectos que vayan a ser realizados o se estén realizando por convenios con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el INEM, etc.

El conjunto de vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo conforma la Oferta de Empleo Público, por lo tanto, mientras se efectúan las convocatorias correspondientes de las vacantes sobrevenidas, la Oferta de Empleo Público inicialmente aprobada, se podrá ampliar en un 10%, tal y como permite la Ley.

Son vacantes, los puestos de trabajo dotados presupuestariamente y no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo, y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la norma vigente, como



pueden ser las excedencias o la Incapacidad Permanente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la Relación de Puestos de Trabajo para dichos puestos:

- a) Reingreso del personal excedente.
- b) La provisión de puestos mediante concurso de méritos entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación, de acuerdo con los principios constitucionales señalados en el Artículo 14 de la Constitución Española.
- c) Las motivadas por concursos de traslados, aquéllas que sean por consecuencia de procesos selectivos para ascender dentro de la misma escala, pero el mismo grupo y el personal que pase a segunda actividad.
- d) Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- e) Oferta Pública de Empleo.

De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos, de la misma categoría y nivel o equivalente, en los términos previstos para la redistribución de efectivos, y en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones tales como Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio.

Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirá el Salario Base, la Antigüedad y el Plus Convenio del último puesto de trabajo desempeñado.

Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la promoción interna, y los criterios básicos de selección, serán negociados en la Comisión Paritaria.

### **Artículo 17. Selección de Personal.**

Los procedimientos de selección para la promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, y se realizarán mediante convocatoria pública, y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad; garantizando el anonimato de los aspirantes en todas las pruebas a realizar.

Se garantiza la presencia, como mínimo, de un miembro designado por el Comité de Empresa, con voz y voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección, y la participación en



cursos de formación para empleados públicos organizados por el Ayuntamiento de Cartaya.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración, serán de aplicación las indemnizaciones por asistencia a Tribunales de pruebas selectivas previstas en el presente Convenio Colectivo.

Las convocatorias de acceso, provisión y formación, así como sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como temporal, serán informadas por la Comisión Paritaria, las cuales se ajustarán en todo caso a la legislación básica que dicte la Administración General del Estado, o la Administración Autónoma, sobre el acceso a la función pública.

Del mismo modo, en función del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se establecerán las bases en las que se indique el tipo de pruebas a superar que sean necesarias, tanto teóricas como prácticas.

### **Artículo 18. Provisión de puestos de trabajo.**

El método ordinario de provisión de puestos de trabajo, que no de acceso a la función pública, es el concurso de méritos o libre designación, ésta última, respecto a los puestos que conforme a la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), exigieran una confianza especial.

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

Temporalmente, los puestos de trabajo, podrán ser cubiertos mediante Comisiones de Servicios y Adscripción Provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio Colectivo, y siempre, conforme a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.

Las convocatorias para la provisión de puestos que se realicen mediante concurso, se ajustarán a los siguientes criterios:

a) Las bases de las convocatorias serán remitidas al Comité de Empresa, para que éste, en el plazo de 7 días, emita un informe con las sugerencias que estime oportunas.

b) En el concurso de méritos, se tendrán en cuenta los requisitos y méritos especificados en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de una determinada categoría o grado profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, así como la antigüedad que se tenga.





c) Para la valoración de los cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con el puesto de trabajo solicitado, se tendrá en cuenta su duración, y no se valorarán como méritos los cursos en los que no se hubieran superado pruebas calificadoras.

d) Los empleados laborales del Ayuntamiento de Cartaya, deberán permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

e) El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con este procedimiento de concurso de méritos, podrá ser removido del mismo, conforme a lo establecido en el Artículo 50 del mencionado Real Decreto 364/1995.

Con una periodicidad al menos anual, se convocarán a concurso de traslado los puestos de trabajo vacantes o cubiertos de forma provisional.

Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocaran a promoción interna.

Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo, deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

### **Artículo 19. Adscripciones provisionales.**

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales, únicamente en los siguientes casos:

- a) Remoción o cese de un puesto obtenido por concurso de méritos.
- b) Reingreso al servicio activo sin merma de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.

### **Artículo 20. Comisiones de Servicio.**

Cuando un puesto de trabajo quede vacante, podrá ser cubierto, en caso de urgencia e inaplazable necesidad, y dando información a la Comisión de Seguimiento y Control, en comisión de servicio de carácter voluntario, con aquel personal que reúna los requisitos establecidos para su desempeño, en la relación de puestos de trabajo.

Cuando la comisión de servicios suponga traslado forzoso, se destinará al personal de menor antigüedad.

La comisión de servicios no se tendrá en cuenta como mérito para acceso a un puesto de trabajo.



Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio, se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo.

La comisión de servicios tendrá una duración máxima de 1 año, prorrogable por otro.

### **Artículo 21. Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos.**

La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, plus convenio y centro de trabajo.

Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios, y requerirá que con carácter previo, se eleve una propuesta razonada a la Comisión Paritaria. La redistribución de efectivos comporta la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

En el marco de esta Comisión, se pactarán las compensaciones a que hubiera lugar, si como consecuencia de la misma se pudiera producir modificación de horarios, retribuciones, aumento de los desplazamientos habituales al puesto de trabajo, asignación de nuevas responsabilidades o de las expectativas de calificación profesional.

En el supuesto de disconformidad, se aplicará lo previsto en el artículo anterior referente a Comisiones de Servicio.

### **Artículo 22. Segunda Actividad.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Cartaya, podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas del Ayuntamiento, por motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones correspondientes a Salario Base y Plus Convenio inherentes a su categoría profesional, además de la Antigüedad que le corresponda.

El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la Comisión Paritaria de Personal, podrá ser temporal o definitiva y comporta a este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 23. Carrera Profesional.**

La consolidación de grado se llevará a efecto en los términos previstos en la normativa básica de general aplicación.

### **Artículo 24. Promoción Interna.**



El Ayuntamiento de Cartaya facilitará la Promoción Interna, consistente en el ascenso del personal laboral desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta del mismo grupo.

La promoción interna, deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, y en definitiva, sus niveles de motivación e integración, pues ésta se deberá basar en el historial profesional, la formación, y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad del personal laboral.

A los efectos de promoción interna, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y los requisitos señalados para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, así como una antigüedad de al menos 1 año en el grupo al que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o un empleo superior.

La promoción interna sin titulación suficiente para acceder a un determinado Grupo, sólo será posible en supuestos permitidos por la Ley.

Dentro de la aplicación de la legislación vigente, la titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías del grupo C, desde categorías afines del grupo D, por lo que se flexibilizará la exigencia de la titulación mediante formulas alternativas, como pueden ser que el personal tenga 10 años de antigüedad en el grupo de referencia, o 5 años de servicios efectivos y la superación de un curso específico de formación, al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria; comprometiéndose el Ayuntamiento de Cartaya a realizar los mencionados cursos específicos de formación.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los distintos cursos de formación y perfeccionamiento superado, y la antigüedad en el Ayuntamiento de Cartaya. En todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que haya superado en su oposición de ingreso a la función pública, tomándose como referencia para esta exención, la última convocatoria.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, y según los puestos vacantes.

Las convocatorias o los procesos de promoción interna, deberán convocarse independientemente de las convocatorias de acceso libre.

Las partes acuerdan en base a la Resolución de Noviembre de 2.002, del acuerdo





Administraciones-Sindicatos para la Modernización y Mejora de las Administraciones Públicas, el realizar de forma inmediata procesos de promoción “cruzada”, desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes de personal funcionario.

### **Artículo 25. Oferta Pública de Empleo.**

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal del Ayuntamiento de Cartaya, constituirán la oferta pública de empleo.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública, y se regirá por las bases de las convocatorias respectivas, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio; y subsidiariamente, por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo.

El sistema de selección será el de concurso, oposición libre y concurso oposición.

Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizar una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso dentro de la jornada laboral, y expresamente sustituye el período de prueba o prácticas regulado en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral, teniendo que la duración de este curso de formación, no podrá exceder de tres meses para los Técnicos Titulados, ni de un mes para el resto del personal.

Durante este período, este personal, percibirá el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto al que haya o vaya a resultar adscrito. Si este curso se realizara fuera del término municipal percibirán las dietas correspondientes por desplazamiento y manutención, en su caso.

Para facilitar la integración social del minusválido, se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de Abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal, y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo, se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, y según los puestos vacantes.

### **Artículo 26. Conversión de Plazas Temporales en Fijas.**

El Ayuntamiento de Cartaya está elaborando un Plan de Estabilización, que dará cobertura a la gran mayoría del personal laboral temporal actual, debiendo de concluirlo en el menor tiempo posible dentro de la presente legislatura de gobierno, por lo que se decide con la Empresa, que el Plan debe estar finalizado





antes de finales de 2.010.

De este Plan de Estabilización, se dará amplia, detallada, y permanente información al Comité de Empresa, sometiéndolo a la participación y sugerencias del mismo.

### **Artículo 27. Selección de Personal Interino o Temporal.**

La contratación de personal temporal o la selección del personal interino, sólo podrá realizarse por causas concretas o sustituciones, con una duración máxima de un año, o mientras sea efectiva la sustitución o interinidad.

La contratación temporal de personal laboral, se limitará a las formas previstas en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de Diciembre, y para sustituir al personal que opte por adelantar la edad de jubilación, a las previstas en el Real Decreto 1194/1985.

Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes, deberán ser necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo.

En los supuestos de personal desempleado para la realización de obras o servicios, mediante subvención de otras administraciones, en el marco de la Comisión Paritaria de Personal, se informará de los proyectos a realizar y de los criterios de selección del personal. Los listados del personal a contratar serán públicos.

### **Artículo 28. Seguimiento de la Contratación.**

Los contratos laborales serán firmados por los representantes sindicales del personal laboral, a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de las distintas Secciones Sindicales de los sindicatos representativos. Igualmente, se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

Trimestralmente, y a petición del Comité de Empresa, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad, y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil, y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria.

### **Artículo 29. Funcionarización.**

Tanto el Comité de Empresa como el Ayuntamiento de Cartaya, ponen en valor la necesidad de funcionarización del personal laboral municipal, por lo que se

realizará conjuntamente un Plan de Funcionarización que deberá estar terminado, al igual que el Plan de Estabilización, dentro de la presente legislatura de gobierno, y por tanto, antes de finales de 2.010.

### **Artículo 30. Excedencias.**

El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Cartaya afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a acogerse a las situaciones de excedencia indicadas en las siguientes modalidades:

- a) Excedencia forzosa.
- b) Excedencia por cuidado de familiares.
- c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- d) Excedencia voluntaria por interés particular.
- e) Excedencia por razón de violencia de género.

#### a) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá cuando por designación o elección de un cargo público o sindical, se imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### b) Excedencia por cuidado de familiares.

El personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya, tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho

individual del personal municipal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento de Cartaya generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia del personal municipal en esta situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional que convoque el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación, pues el puesto de trabajo desempeñado se reservará, durante el tiempo que dure la excedencia.

c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, en aquellos casos en el que el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como personal laboral fijo, en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial, y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación; y al reincorporarse al trabajo, que se le reservará al menos durante el primer año, tendrá derecho a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Excedencia voluntaria por interés particular.

El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Cartaya con una antigüedad en cualquier Administración Pública de dos años, tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 1 año, ni superior al número equivalente de años que acredite de servicios en la Administración Pública, con un máximo de 15 años.

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

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante el primer año, y transcurrido dicho plazo, sólo tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el



Ayuntamiento.

e) Excedencia por razón de violencia de género.

El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Cartaya que sea víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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

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

En lo concerniente a este artículo, y en aquello que en este artículo no esté contemplado, se estará a lo dispuesto en los artículos 13 al 19 del Real Decreto 365/1995, de 10 de Marzo; por el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; por el artículo 92 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; así como en las normativas que regulan este tipo de situaciones.

**Artículo 31. Suspensión y Extinción del Contrato.**

Los contratos se extinguirán por las causas señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, así como por cese del servicio o actividad de forma definitiva, fundamentado en causas tecnológicas o económicas.

El personal que desee cesar en el servicio, deberá de ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, con un plazo de preaviso no inferior a 15 días.

Cláusula de estabilidad para el personal laboral fijo que impida el despido improcedente. No podrá producirse ningún tipo de despido de personal municipal con contrato laboral fijo, si antes, y mediante apertura de expediente, no se demuestra que ha cometido falta muy grave que dé lugar al citado despido.





### **Artículo 32. Trabajos de Superior Categoría.**

Provisionalmente, los puestos de trabajo cuyas funciones no pudieran ser atendidas por permiso sin sueldo, enfermedad de larga duración, u otras circunstancias análogas de sus titulares, con una duración de al menos 30 días, podrán ser desempeñadas por decreto de Alcaldía, por personal municipal con titulación suficiente para ello, siempre que no se produzca menoscabo del servicio al que estén adscritos. En cualquier caso serán oídos los representantes del personal laboral, salvo que la urgencia sobrevenida impidiera tal trámite, en cuyo caso se dará posterior cuenta a aquellos.

Tal desempeño de funciones, generará derecho a la percepción económica de la diferencia existente entre las retribuciones fijas de los puestos de trabajo, desde el primer día en que se desempeñe el puesto, entendiéndose comprendidas en tales diferencias, las que deriven del Grupo de adscripción y puesto que ocupa, nivel de complemento de destino, complemento específico, y cualquier otro concepto retributivo al que diere lugar.

En el caso de que el trabajo de superior categoría se deba a vacaciones del titular de la plaza o del puesto, no nacerá derecho económico alguno, aunque sí cobrará las retribuciones íntegras de la plaza sustituida durante el período de sustitución, sin perjuicio de que, en situaciones muy excepcionales, a propuesta de la Corporación, y previo informe de la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio, sea aconsejable algún tipo de compensación. En este caso, no será necesario que el personal municipal tenga la titulación requerida para el desempeño del trabajo.

### **Artículo 33. Gestación.**

Las trabajadoras laborales del Ayuntamiento de Cartaya que estén embarazadas, tendrán derecho a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, por su peligrosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas.

Así mismo, a partir del séptimo mes de embarazo, se les concederá permiso retribuido para asistir a cursos de preparación del parto, dentro de la jornada de trabajo, y durante el tiempo necesario para ello, debiendo aportar justificante de asistencia a los mismos, mediante certificado expedido por el centro y organismo impartidor de dichos cursos.

## **Capítulo V. Conceptos retributivos**

### **Artículo 34. Normas generales y comunes.**

El personal municipal sólo será remunerado por el Ayuntamiento de Cartaya, según los conceptos y cuantías que se determinen en la Tabla Salarial (Anexo I).





En su virtud, el personal municipal, no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ajenos al Ayuntamiento, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio, ni incluso, por la confección de Proyectos, presupuestos, dirección o inspección de obras, asesoras, consultoras o emisiones de dictámenes e informes, cuando sea juez y parte.

La ordenación del pago de gasto del personal, tiene carácter preferente sobre cualquier otro gasto que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación. La remuneración del personal debe hacerse efectiva dentro de los primeros cinco días del mes.

### **Artículo 35. Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya, estarán compuestas de forma general, por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pluses Salariales.
- d) Pagas Extraordinarias.
- e) Pluses Extrasalariales.
- f) Horas Extraordinarias.
- g) Indemnizaciones por razón del servicio.

### **Artículo 36. Salario Base.**

El Salario Base se percibirá todos los días del año, sirviendo de módulo para el cálculo de la Antigüedad y de los distintos Pluses. Su cuantía se fija en la Tabla Salarial (Anexo I).

### **Artículo 37. Antigüedad.**

El personal laboral municipal en plantilla afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de Antigüedad, los porcentajes sobre el Salario Base que se especifican a continuación:

02 años de antigüedad, el 05% del Salario Base.

04 años de antigüedad, el 10% del Salario Base.

06 años de antigüedad, el 15% del Salario Base.





11 años de antigüedad, el 20% del Salario Base.

16 años de antigüedad, el 25% del Salario Base.

21 años de antigüedad, el 30% del Salario Base.

26 años de antigüedad, el 36% del Salario Base.

31 años de antigüedad, el 40% del Salario Base.

36 años de antigüedad, el 45% del Salario Base.

41 años de antigüedad, el 50% del Salario Base.

Para el cómputo de la antigüedad del personal del Ayuntamiento de Cartaya, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en cualquier Administración Pública.

### **Artículo 38. Pluses Salariales.**

Como su nombre indica, son Salario y por tanto deberán abonarse en el lugar de la nómina reservado a tal fin. Se tienen los siguientes pluses salariales:

- a) Plus Convenio.
- b) Plus Tóxico, Penoso o Peligroso.
- c) Plus de Nocturnidad.
- d) Plus de Guardias Localizadas.
- e) Plus de Guardias Efectivas.
- f) Plus de Trabajo en Sábados.

### **Artículo 39. Pagas Extraordinarias.**

Según la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las Pagas Extraordinarias serán dos al año, que teniendo en cuenta su carácter semestral se devengarán en los meses de Junio y Diciembre, y su cuantía será equivalente al total de las retribuciones mensuales del personal, es decir, la suma de los conceptos retributivos de Salario Base, Antigüedad y Pluses Salariales.

### **Artículo 40. Pluses Extrasalariales.**

Los Pluses Extrasalariales, como su nombre indica, no son salario real y por tanto deberán abonarse en la parte de la nómina reservada para tal fin.

Estos Pluses son voluntarios e individuales por servicios especiales de difícil



encuadramiento en un Convenio, y por tanto, quedan a criterio de la Corporación el darlos o no, siempre que este hecho tenga un motivo de justificación suficientemente verosímil.

#### **Artículo 41. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social y solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello se acuerda reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgos de pérdidas en materia prima. El criterio a seguir es su realización y su carácter es obligatorio.

b) Horas extraordinarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate. El criterio a seguir es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas por la Ley.

c) Las horas extraordinarias se compensarán, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempos de descanso en la proporción de una hora extra de trabajo por dos horas y quince minutos de descanso, las cuales podrán ser acumuladas hasta completar días de descanso.

d) A efectos de cotización a la Seguridad Social, las Horas Extraordinarias se registrarán por la Legislación vigente.

e) Aquellas horas extras que por necesidades del servicio, no puedan ser compensadas con tiempo de descanso, su cuantía será calculada de acuerdo con la Legislación vigente, conforme a los siguientes criterios:

- Las dos primeras horas se verán incrementadas un 100%.

- El resto de las horas extraordinarias, así como las realizadas en sábado y festivo, se incrementarán un 125%.

f) Se creará una Comisión de Trabajo, integrada por ambas partes, para el estricto cumplimiento de este Artículo, así como del Artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 42. Indemnizaciones por razón del servicio.**

El personal municipal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto será resarcirle de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto, se determinan los siguientes conceptos:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por residencia eventual.
- d) Indemnización por traslado de residencia.
- e) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y Tribunales de pruebas selectivas.
- f) Indemnización especial.

## **Capítulo VI. Pluses salariales**

### **Artículo 43. Plus Convenio.**

El Plus Convenio queda cuantificado para las diferentes Categorías del personal laboral municipal, según la Tabla Salarial Adjunta (Anexo I).

### **Artículo 44. Plus Tóxico, Penoso o Peligroso.**

Este Plus se fija para el personal municipal afectado por este Convenio Colectivo en el 20% del Salario Base y del Plus Convenio, si las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad son habituales, y se pagará una media de 25 días por mes.

### **Artículo 45. Plus de Nocturnidad.**

El Plus de Nocturnidad queda fijado en el 35% del Salario Base más Plus Convenio cuando el personal realice normalmente en periodo nocturno, establecido entre las 22:00 a las 07:00 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En aquellos casos en que el trabajo habitual en el horario nocturno establecido sea inferior a las tres horas establecidas, este plus se pagará proporcionalmente a las horas realizadas en dicho horario nocturno durante el mes correspondiente, y por las horas nocturnas trabajadas.

Por otro lado, el personal municipal que esporádicamente y de forma no habitual, realice trabajos en el horario establecido como nocturno, es decir, entre las 22:00 a las 07:00 horas, se les abonarán las horas trabajadas como horas extras, pero



en lugar de a un 125%, a un 130%.

#### **Artículo 46. Plus de Guardias Localizadas.**

El Plus de Guardia Localizada será devengado por el personal laboral municipal, cuando éste, después de concluida su jornada laboral, deba permanecer localizado el resto del día, y su cuantía será el equivalente al 30% del Salario Base más Plus de Convenio por día de Guardia.

#### **Artículo 47. Plus de Guardias Efectivas.**

El Plus de Guardias Efectivas será devengado por el personal laboral municipal, cuando éste, después de concluida su jornada laboral, deba permanecer en su puesto de trabajo. Esta Guardia Efectiva no podrá sobrepasar las cinco horas diarias, y serán pagadas como horas extras.

#### **Artículo 48. Plus de Trabajo en Sábados.**

Las horas realizadas en sábado se pagarán como horas extras.

### **Capítulo VII. Indemnizaciones por razón del servicio**

#### **Artículo 49. Dietas.**

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia, así como los originados por razón del servicio.

Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal de Cartaya, o bien cuando se realicen guardias efectivas y sea necesario, se percibirá la siguiente dieta:

- Alojamiento y desayuno: 50 €.
- Almuerzo: 20 €.
- Cena: 15 €.

El Ayuntamiento, al personal municipal que tuviera que desplazarse, abonará antes del inicio del viaje, al menos el 80% del valor total de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantía máxima, estando obligado el personal municipal a presentar los justificantes de los gastos realizados.





## **Artículo 50. Gastos de desplazamiento.**

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al personal municipal por los gastos que le ocasione la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Si el medio de transporte es propio, se le abonara la cantidad de 0,19 €/Km.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del personal municipal que por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, o fuera de su centro de trabajo habitual, utilizando y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado. Cuando se utilicen medios de transporte de líneas aéreas u otras, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

El Ayuntamiento habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual, en su caso, facilitar a todo el personal municipal que tenga que desplazarse fuera de su centro de trabajo la tarjeta de transporte de duración suficiente para el trabajo encomendado. Esta tarjeta será personal e intransferible.

El desplazamiento del personal municipal y/o herramientas de trabajo, se realizará mediante el vehículo del servicio.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, proviniéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose, resulte un extremo gravoso para el personal municipal.

## **Artículo 51. Indemnización por residencia eventual.**

Se considera indemnización por residencia eventual la cantidad diariamente devengada por el personal municipal para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera del término municipal de Cartaya, cuando la misión a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.

En todo caso, corresponderá a la Corporación previo informe del Comité de Empresa, ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

## **Artículo 52. Indemnización por traslado de residencia.**





El personal laboral, en caso de traslado de residencia, por razones del servicio, del término municipal de Cartaya a otro término donde se encuentre ubicado un servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho:

- Al abono de sus gastos de desplazamiento, de su pareja e hijos que convivan con el afectado y a sus expensas.
- A una indemnización de 3 dietas enteras por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.
- Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares, en las condiciones adecuadas.

A los efectos expresados en el párrafo anterior, dentro de la Corporación tendrán la consideración de traslados indemnizables por razón del servicio, los siguientes:

- Los que acuerde el órgano competente de la Corporación sin previa petición de los interesados.
- Los que, previa petición de los interesados, sean acordados por la Corporación.

Estas indemnizaciones serán satisfechas por la Corporación con carácter previo al traslado.

### **Artículo 53. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y Tribunales de pruebas selectivas.**

Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia se expedirán por los servicios de personal las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso, se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado, un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones que corresponden por el supuesto de trabajo principal.

La cuantía de ésta indemnización será de 35€, que se incrementará en el 50% de su importe, cuando se asiste a reuniones o sesiones, que se celebren en sábados y/o en días festivos.

Respecto al personal municipal que participe en los Tribunales de Oposiciones y/o Concursos encargados de la selección de personal, de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones, o para la realización de actividades, deberá percibir la indemnización máxima fijada en las dietas, es decir, 50 €.

### **Artículo 54. Indemnización especial.**

Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al personal municipal por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le



ocasiona por razón del servicio encomendado, salvo dolo o mala fe del citado personal.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto, corresponderá al Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cartaya, tras examinar previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes Órganos Municipales que deban informar, y del Comité de Empresa.

## **Capítulo VIII. Jornada laboral y descansos**

### **Artículo 55. Jornada de Trabajo.**

La jornada laboral ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, lo que equivale a un cómputo anual de 1.494 horas.

Dicha jornada se realizará de forma continuada en horario de mañana de 08:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, con carácter general para todo el personal laboral.

La elaboración del Calendario de los diferentes Departamentos, deberá ser negociada con el Comité de empresa antes del 1 de Diciembre. No obstante, si por la Autoridad Laboral o por algún Estamento Oficial se cambiara alguna Fiesta Religiosa o Local durante los primeros meses del año, esto modificará el calendario negociado, y éste será objeto de revisión a propuesta del Comité de Empresa.

El personal municipal, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo, y con reserva del mismo.

El personal municipal que curse estudios relacionados con su puesto de trabajo en Centros de Enseñanza oficialmente reconocidos, tendrá derecho a elegir turno, si tal es el régimen establecido en el servicio.

### **Artículo 56. Descanso diario.**

El personal municipal tiene derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivamente realizado.

### **Artículo 57. Descanso semanal.**

El personal municipal tiene derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de su actividad a la reanudación de la misma.

Este descanso, con carácter general, se hará efectivo en sábados y Domingos.



## **Artículo 58. Descanso anual.**

No se considerará laborable las festividades establecidas a nivel nacional, autonómico y local. Tampoco se considerará laborable el 24 y el 31 de Diciembre, y cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se dispondrán de dos días más de asuntos propios.

Asimismo, se producirá una reducción de jornada de trabajo retribuido durante las festividades señaladas a continuación:

- a) Día 5 de Enero, reducción de la jornada de 8 a 14 horas.
- b) Miércoles de Semana Santa, reducción de la jornada de 8 a 14 horas.
- c) Viernes anterior a la Romería, reducción de la jornada de 8 a 13 horas.
- d) Lunes posterior a la Romería, reducción de la jornada de 11 a 15 horas.
- e) Del 15 de Julio al 15 de Agosto, reducción de la jornada de 8 a 14:30 horas.
- f) Miércoles de la semana de Feria, reducción de la jornada de 8 a 12 horas.
- g) Lunes posterior a la Feria, reducción de la jornada de 11 a 14 horas.

Cuando el personal laboral municipal, por necesidades del servicio, deba de trabajar en estos períodos, el tiempo trabajado se le abonara como horas extras.

## **Capítulo IX. Vacaciones, permisos y licencias.**

### **Artículo 59. Vacaciones.**

Las vacaciones tendrán una duración mínima de 22 días hábiles, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, se disfrutarán preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, y de forma obligatoria, dentro del año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente.

Se confeccionará el calendario de vacaciones en el primer mes del año, donde se establecerá la fecha de disfrute de cada trabajad@r. Este calendario se publicará en el tablón de anuncios de cada departamento.

El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en tres períodos, con una duración mínima de 3 días.

En caso de que por exigencias del servicio, el trabajad@r no pudiese disfrutar el descanso de vacaciones cuando se le concedieron, estas sufrirán un aumento de 5 días hábiles, o la parte proporcional, cuando sean disfrutadas dentro del año en curso, y al año siguiente, elegirá el mes en que disfrutará las vacaciones anuales.

El personal municipal de nuevo ingreso, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponde desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato, a razón de 1,83 días laborales por mes trabajado, con redondeo al alza para beneficio del trabajador.

El personal laboral municipal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue contratado o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes.

En el caso de que el personal municipal cesase en su trabajo por fallecimiento, y no hubiese disfrutado de las vacaciones que le correspondiesen, los herederos legítimos tendrán derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas, y no disfrutadas, por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirá el cómputo del período vacacional, y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador.

El personal municipal tendrá derecho al disfrute vacacional adicional de los siguientes días:

- a) Por diez años completos de servicio: 1 día hábil.
- b) Por quince años completos de servicio: un total de 2 días hábiles.
- c) Por veinte años completos de servicio: un total de 3 días hábiles.
- d) Por veinticinco años completos de servicio: un total de 4 días hábiles.
- e) Por treinta o más años completos de servicio: un total de 5 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicios indicados.

### **Artículo 60. Permisos y licencias retribuidas.**

El personal municipal tendrá derecho a permisos retribuidos, contados desde la fecha del hecho causante, justificándolo debidamente, en los supuestos y con la duración que se especifica:

- a) Por matrimonio civil o religioso y/o constitución de parejas de hecho, debidamente acreditada su inscripción: 15 días hábiles.

Aquel personal que se haya beneficiado de este permiso por unión, no podrá hacerlo por matrimonio, cuando los miembros de la pareja sean los mismos.

b) Por matrimonio de parientes de 1er y 2º grado, tanto por consanguinidad como por afinidad: 1 día hábil.

c) Por embarazo y alumbramiento, las trabajadoras tendrán derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en 2 semanas por cada hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la trabajadora interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte de permiso que reste por disfrutar.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponden por parto múltiple.

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

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

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

d) El permiso por la adopción o acogimiento, tanto preadoptiva como permanente o simple, tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas que se ampliará en 2 semanas por hijo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del personal municipal afectado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción



de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas, o de las que le correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este apartado, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Andalucía que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

e) Por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, así como por la práctica de la interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge de la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 15 días hábiles, que se ampliarán en caso de parto múltiple en 5 días hábiles por cada hijo.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c) y d), y el Ayuntamiento de Cartaya se comprometerá a ir ampliando este permiso, hasta llegar a los 20 días hábiles establecidos en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

f) El personal municipal con un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la





misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas, el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) El personal municipal, que por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o un medio con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

h) Cuando por parte del personal municipal sea preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave, tendrá derecho a un permiso de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de este permiso se podrá prorratear entre los mismos.

i) Por intervención quirúrgica u hospitalización de parientes de 1er y 2º grado, el trabajad@r dispondrá de 5 días hábiles.

j) Por intervención quirúrgica u hospitalización de parientes de 3er grado, el trabajad@r dispondrá de 1 días hábil.

k) Por fallecimiento de la pareja, padres, hijos o hermanos, el trabajad@r dispondrá de 5 días hábiles. Cuando se produzca el fallecimiento del cónyuge o pareja, teniendo a su cargo hijos menores de 12 años, o parientes de primer grado incapacitados psíquica o sensorialmente, este permiso, al objeto de que el personal municipal afectado, pueda adaptar su situación familiar, se ampliará a 1 mes, comprometiéndose la Empresa a estudiar una ampliación superior en los casos excepcionales. En este supuesto, el personal afectado también tendrá derecho a adicionar a este permiso, las vacaciones anuales y días de asuntos propios pendientes de disfrutar, así como de solicitar los permisos sin retribución que solicite de acuerdo con este Convenio Colectivo.

l) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, el trabajad@r dispondrá de 4 días hábiles.



m) Por traslado del domicilio habitual: 1 día hábil en la localidad, y 2 días hábiles si el traslado es fuera de la localidad.

n) Para concurrir a exámenes, el día de su celebración, debiendo aportar el justificante de asistencia al examen.

o) Para realizar funciones Sindicales o de representación del personal laboral, el tiempo establecido en el presente Convenio Colectivo.

p) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, debiendo aportar el justificante de asistencia.

q) Las faltas de asistencia total o parcial del personal municipal, víctima de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, el personal municipal víctima de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente.

r) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el trabajador/a dispondrá del tiempo necesario, debiendo presentar el pertinente justificante donde se recoja la hora de cita y finalización del cumplimiento de dicho deber.

s) El personal municipal, que durante su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica propia, de la pareja, de los hijos o de los padres, dispondrá de 30 minutos de descanso antes y después de terminar la consulta cuando estas sean en Cartaya, y el día completo cuando la consulta sea fuera de Cartaya. Para ambos casos se deberá aportar el justificante médico en el que se indique la hora de salida de la consulta.

t) 6 días para asuntos propios, o la parte proporcional al tiempo de contrato, dentro del año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente. A estos días se les adicionarán los días de asuntos propios por antigüedad reconocidos en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; es decir, 2 días más al cumplir los 18 años de antigüedad, y 1 día más por cada 3 años de antigüedad superiores a los 24 años de antigüedad, haciéndose efectivo el derecho a este disfrute a partir del día siguiente en que se cumplen los años de antigüedad establecidos.





Los días de asuntos propios no se podrán unir a las vacaciones del trabajad@r, pero sí a los puentes concedidos por la Empresa, siempre que quede cubierto el Servicio.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos del personal, habrá de entenderse referidos también a los parientes políticos.

En los calendarios de cada Servicio o Departamento se establecerá el porcentaje mínimo de personal que debe asistir al puesto de trabajo en cada época del año.

En caso de enfermedad o accidente, el personal municipal afectado, estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al Departamento de Recursos Humanos la causa que motiva su ausencia al puesto de trabajo, dentro de las 24 horas del día siguiente.

Todas las peticiones de permisos y licencias del personal municipal, deberán ser cursadas a través del Departamento de Recursos Humanos, con dos días de antelación para las licencias o permisos de hasta diez días de duración, y con cinco días de antelación para las licencias o permisos de mayor duración, salvo los casos de urgente necesidad, en los que no será necesario el cumplimiento de lo citado, y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

#### **Artículo 61. Permisos no retribuidos.**

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos por un período de hasta 2 meses por año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

La antelación con la que el personal municipal debe solicitar dichos permisos no retribuidos, será de 30 días antes del comienzo de su disfrute.

### **Capítulo X. Derechos y garantías sociales**

#### **Artículo 62. Derechos Sociales.**

Los derechos sociales reconocidos en el presente Capítulo, son de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Cartaya.

El Ayuntamiento de Cartaya tendrá una partida presupuestaria consignada para tales apartados, las cuales serán incrementadas anualmente en proporción a las subidas del I.P.C.

#### **Artículo 63. Garantías.**

Por el Ayuntamiento de Cartaya se designará, a su cargo, la defensa del personal municipal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de





actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia, dolo mala fe o negligencia, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

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

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención de cualquier miembro de personal municipal, o por la prisión provisional o preventiva del mismo, si bien, el contrato quedará en suspenso a partir del cuarto día de permanecer el personal municipal en aquella situación.

Las mujeres y hombres víctimas de violencia de género, que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aún así, en tales supuestos, el Ayuntamiento de Cartaya, estará obligado a comunicarle las vacantes ubicadas en las localidades que el personal municipal afectado, expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia (Artículo 82 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

#### **Artículo 64. Derecho de protección a la trabajadora embarazada.**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

#### **Artículo 65. Protección del personal municipal, víctima de la violencia de género.**

El personal municipal víctima de violencia de género, tendrá derecho:

a) A ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional en otros centros de trabajo del Ayuntamiento de Cartaya.



- b) A permisos retribuidos de 15 días como máximo, con el fin de que pueda normalizar su situación, para cambio de domicilio y/o residencia, para trámites para solicitar asistencia letrada, para comparecencias judiciales, para consultas de tratamiento psicológico, etc.
- c) Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en el Ayuntamiento de Cartaya, durante un período de tiempo suficiente para poder normalizar su situación.
- d) Jornadas flexibles durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.
- e) Anticipar su período vacacional.
- f) Ayuda económica de 300 € como máximo, para situaciones de emergencia.
- g) Concesiones de préstamos de 3.000 € como máximo, reintegrables en un máximo de 48 mensualidades.

#### **Artículo 66. Transporte y movilidad.**

El personal que preste sus servicios como conductor en cualquiera de los Servicios del Ayuntamiento de Cartaya, y sufriera la retirada temporal o provisional del carnet de conducir, será destinado a un trabajo de similar categoría, abonándosele las percepciones económicas que venía percibiendo con anterioridad, a excepción de los pluses ajenos a la categoría.

Si las causas de la retirada son debidas a la conducción temeraria y/o por haber ingerido bebidas alcohólicas o cualquier otro producto que disminuya su capacidad normal de trabajo, durante el horario de trabajo, no operará lo establecido en el párrafo anterior.

El beneficio recogido en el párrafo primero, se aplicará a todo el personal municipal que conduzcan vehículos del Ayuntamiento de Cartaya y otros que por orden de algún miembro de la Corporación, previa autorización por escrito del Concejal de Área o Jefe de Departamento, conduzcan. También será de aplicación cuando viaje en vehículo de su propiedad y lo ponga a disposición del Ayuntamiento.

### **Capítulo XI. Regulaciones socio-jurídicas**

#### **Artículo 67. Jubilación.**

La edad de jubilación del personal del Ayuntamiento de Cartaya, será al cumplir los 65 años de edad, sin perjuicio, en todo caso, de que el trabajad@r pueda



completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación.

### **Artículo 68. Premio por los Servicios Prestados.**

A la hora de jubilarse, se establece un premio de dedicación por los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cartaya de la siguiente cuantía:

De 5 a 10 años de servicios prestados en el Ayuntamiento: 1.400 €.

De 10 a 15 años de servicios prestados en el Ayuntamiento: 1.900 €.

Por más de 15 años de servicios prestados en el Ayuntamiento: 2.700 €.

Las citadas cantidades, se abonarán en la última nómina que por parte del Ayuntamiento de Cartaya reciba el personal municipal afectado, y siempre que los años de servicios prestados sean de forma ininterrumpida.

### **Artículo 69. Incentivación a la Jubilación anticipada.**

Se compensará la incentivación a la jubilación anticipada, como medio para favorecer el empleo, en los siguientes términos:

A los 60 años de edad 13.000 €.

A los 61 años de edad 11.000 €.

A los 62 años de edad 8.600 €.

A los 63 años de edad 6.500 €.

A los 64 años de edad 4.500 €.

Las citadas cantidades, se abonarán en los supuestos de jubilación voluntaria incentivada, aprobadas por Comisión Paritaria entre la Corporación y el Comité de Empresa, y siempre que el personal afectado, además de tener la edad establecida anteriormente, también tenga 15 años de cotización en el Ayuntamiento de Cartaya.

### **Artículo 70. Plan de Pensiones.**

El Ayuntamiento de Cartaya, se compromete a que en la revisión del Convenio Colectivo propuesta por la Empresa para finales del 2.009, se realice un estudio conjunto con el Comité de Empresa, para el establecimiento de un Plan de Pensiones para el personal del Ayuntamiento de Cartaya.

## **Capítulo XII. Prestaciones sociales**





### **Artículo 71. Beneficiarios.**

Serán beneficiari@s de las prestaciones sociales del Ayuntamiento de Cartaya, todo el personal fijo en plantilla, además de aquellos/as trabajadores/as con contratos temporales que hayan trabajado 24 meses en un período de tiempo de 30 meses.

### **Artículo 72. Ayuda Escolar.**

Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el personal del Ayuntamiento de Cartaya, así como por cada hijo, nieto y menores de 25 años bajo su custodia que estén escolarizados, o que cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficial o en centros reconocidos, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Durante los meses de Septiembre y Octubre de cada año se podrán solicitar las ayudas escolares en el impreso oficial que a tal efecto se les facilite. Si este impreso se entrega antes del día 15, las ayudas serán abonadas en la nómina del mes en que han sido solicitadas, y si la entrega es posterior, se abonarán al mes siguiente.

b) Estas ayudas serán compatibles con cualquier otras que tengan la misma finalidad:

Guardería 100 €.

Preescolar 100 €.

Educación Primaria 150 €.

Educación Secundaria 180 €.

Bachiller y/o Ciclos Formativos 215 €.

Estudios Universitarios 320 €.

### **Artículo 73. Matrimonio.**

Se establece una ayuda de 250 € al personal municipal que lo solicite, por la contracción de matrimonio civil o religioso, y por parejas de hecho debidamente inscritas.

### **Artículo 74. Natalidad.**

Por el nacimiento o la adopción de un hij@, se dará una ayuda de 200 €, al personal municipal que lo solicite.

### **Artículo 75. Atención a hijos disminuidos.**



El Ayuntamiento de Cartaya, establece una ayuda por hij@ minusválid@ que conviva con el personal municipal solicitante, y a sus expensas, por un importe de 300 € al año.

#### **Artículo 76. Prestaciones sanitarias.**

Consiste en una ayuda económica por ejercicio destinada a sufragar en parte los gastos habidos con ocasión de prestaciones sanitarias específicas no cubiertas por el Sistema de la Seguridad Social, el Instituto Andaluz de Servicios Sociales, y otros Organismos o Sistemas Mutualistas de carácter público.

Estas ayudas en prestaciones sanitarias se centrarán principalmente en las relativas a temas Odontológicos, Oftalmológicos, Auditivos y Ortopédicos, destinándose para cada trabajad@r la cantidad de 450 € para todos los conceptos.

Para la aplicación de esta ayuda social, el personal municipal deberá presentar las facturas originales de los gastos, así como el informe facultativo médico.

Respecto a las ayudas Oftalmológicas que puede percibir el personal municipal, se hace constar, que la ayuda por montura de gafas, será como máximo una vez cada dos años.

#### **Artículo 77. Bolsa de vacaciones.**

Se establece una bolsa de vacaciones para el personal municipal adscrito a este Convenio Colectivo, por un importe de 200 € que se devengará el mes anterior a su periodo vacacional.

#### **Artículo 78. Seguro de vida, invalidez y baja.**

El Ayuntamiento de Cartaya, concertará una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes, para dar cobertura a todo el personal municipal afectado por este Convenio Colectivo, entregándose copia del mismo a los miembros del Comité de Empresa, y a cada trabajad@r que lo necesitara.

Será requisito imprescindible que el personal municipal, se encuentre en la situación de servicio activo en el momento en que ocurra el siniestro, considerándose período de actividad el correspondiente a los permisos reglamentarios y las licencias retribuidas reguladas en el presente Convenio Colectivo, así como la incapacidad laboral transitoria.

La cobertura del seguro, como mínimo será la siguiente:

a) En caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un capital de 12.020,24 €.

b) En caso de invalidez permanente, invalidez absoluta o gran invalidez derivada



de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un capital de 18.030,36 €.

c) Responsabilidad Civil Limitada.

En el caso de que la Compañía Aseguradora no admitiese las coberturas anteriormente expuestas para algún o algunos miembros del personal municipal, por excluirlos con razones fundamentadas, el Ayuntamiento de Cartaya procederá al pago de los importes citados, y en las situaciones comentadas.

El Ayuntamiento de Cartaya asumirá directamente los riesgos cubiertos en este artículo, en caso de inexistencia o insuficiencia de la Póliza.

El personal municipal declarado en situación de invalidez permanente parcial, podrá ocupar otro puesto de trabajo donde pueda trabajar adecuadamente, abonándose a este puesto de trabajo una cantidad suplementaria a la concertada por la entidad gestora de la Seguridad Social, equivalente al S.M.I. vigente en cada momento, o si fuese más favorable, a la diferencia entre la cantidad reconocida por la entidad gestora y el sueldo al que tendría derecho el personal municipal si no estuviera afectado por esta situación.

Para la aplicación de este apartado, se buscará el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria para la reubicación del personal afectado, aplicándose la Legislación que esté vigente en caso de imposibilidad de acuerdo.

El personal municipal, en caso de darse de baja por Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), percibirá el 100% de la totalidad de los salarios y pluses correspondientes.

El Ayuntamiento de Cartaya, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del personal municipal, que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico designado por la Empresa para tal fin. La negativa del personal a dicho reconocimiento, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones. (Artículo 20.4 del Real Decreto 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

### **Artículo 79. Anticipos y préstamos reintegrables.**

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir anticipos mensuales con cargo a la nómina del mes siguiente, por cuantía del 50% del líquido que haya de percibir, y que le serán deducidos en la nómina a cuyo cargo se haya concedido.

El Ayuntamiento de Cartaya habilitará una partida en los Presupuestos Municipales para préstamos reintegrables al personal municipal, por una cuantía de 18.030,36 €, adscribiéndose la cantidad citada de la siguiente forma:



a) Se reservará de dicha partida la cantidad de 12.020,24 € para préstamos solicitados por el personal municipal motivados en supuestos de necesidad urgente sobrevenida. Este tipo de préstamo no devengará interés alguno.

b) Se destinará un máximo de 6.010,12 € para los restantes casos, debiendo reintegrarse aumentado con el interés legal del dinero que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los préstamos se concederán, siempre que quedasen fondos en la partida presupuestaria, a cada trabajad@r que lo solicite por las siguientes cuantías como máximo:

a) Dos mensualidades completas con un máximo de 1.800 €.

b) La cuantía que quedase de remanente en dicha partida, si no pudiese cubrir las anteriores.

Los préstamos concedidos, se reintegrarán en 24 mensualidades como máximo, no pudiendo solicitar otro préstamo hasta que se cancele el anteriormente concedido.

Los préstamos deberán ser solicitados por el personal municipal en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión, e indicando la cuantía que solicita y la forma de reintegro de la misma.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación, a propuesta de la Comisión Paritaria, que determinará la cuantía y forma de reintegro.

### **Artículo 80. Ayudas excepcionales.**

El Ayuntamiento de Cartaya, dará una ayuda económica de pago único, de carácter excepcional, destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad, padecidas por algún miembro del personal municipal en situación de servicio activo, y familiares o asimilados que tenga a su cargo.

Las solicitudes se presentarán con la documentación específica alegadas, resolviendo la Comisión Paritaria, siendo la necesidad de la ayuda la que determinará la concesión de dicha cuantía. Dicha Comisión Paritaria podrá requerir a los interesados cuanta documentación estime pertinente.

Para optar a esta ayuda, será requisito imprescindible que la misma no sea objeto de cobertura por alguna de las contenidas en las otras ayudas de este Convenio Colectivo, o por las Administraciones Públicas, o por cualquier sistema habitual de previsión de riesgo.





## Capítulo XIII. Formación y desarrollo profesional

### Artículo 81. Formación y perfeccionamiento profesional.

El Ayuntamiento de Cartaya se compromete a la creación o anexión a otros Organismos que ya lo están impartiendo, de Cursos de Formación o perfeccionamiento del personal municipal, informando previamente al Comité de Empresa, y facilitará al personal municipal la realización de estos cursos.

Debido a que la formación se reconoce como un derecho fundamental del empleado público, que únicamente podrá ser denegado de manera expresa y pormenorizando las causas imperativas, prohibitivas o excluyentes que imposibilitaran o dificultaren su ejercicio, el personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes del Gobierno Autónomo, del Ministerio para las Administraciones Públicas o de los Sindicatos, o bien por Entidades privadas concertados por aquéllas.

La Corporación dará publicidad a las convocatorias, y tramitará las solicitudes de su personal interesado.

La asistencia a los cursos de formación obligatorios se considerará como trabajo efectivo, por lo que habrá que solicitar la asistencia a ellos con 10 días de antelación.

Cuando los cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo, y el personal municipal no disfrute de la reducción total de ésta, la jornada del personal en cuestión, finalizará una hora antes para facilitar la asistencia a los mismos.

Con el objeto de fomentar la carrera profesional del personal del Ayuntamiento de Cartaya mediante la Promoción Interna, y debido a que en estos procesos de Promoción Interna se otorgará a la formación la cualidad de un mérito específico especialmente valorado, se incluirán anualmente en los planes formativos, cursos promocionales con las siguientes características:

- a) Se destinarán a todo el personal municipal que sea objeto de promoción interna.
- b) Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento, y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

### Artículo 82. Planes de formación.

La Corporación realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional, que se remitirá al Comité de Empresa y a la representación sindical.





El desarrollo y gestión de dicho plan se realizará con la participación de la representación sindical mencionada en el párrafo anterior, a las que se dará cuenta anualmente de su nivel de realización, al objeto de:

- a) Formar al personal, para una mejor adaptación de su puesto de trabajo y a los avances tecnológicos cambiantes del mismo.
- b) Formar para la preparación del personal municipal a las expectativas promocionales de la organización.
- c) Formar para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo.

La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan de formación, o en todo caso, garantizará la asistencia a estos, cuando sean organizados por otras administraciones, entidades públicas o privadas, y por Sindicatos.

La Corporación destinará una partida presupuestaria para gastos de suscripción, locomoción, alojamiento y manutención de los asistentes a cursos de formación.

#### **Capítulo XIV. Seguridad e higiene**

En todo lo relativo a este Capítulo, nos atenderemos al cumplimiento de la Ley 21/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### **Artículo 83. Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento de Cartaya en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Existirá un único Comité de Seguridad y Salud, que tendrá una composición mixta de 6 miembros, integrados de forma paritaria por los representantes del personal laboral, que serán los Delegados de Prevención de la Empresa, y 3 miembros de la Corporación Municipal.

Establecer para los miembros de esta comisión de un crédito horario retribuido de 360 horas anuales, para desarrollar su labor y poder asistir a cursos, jornadas, congresos, etc., de perfeccionamiento, relacionadas con la prevención. Este crédito horario será compatible con el destinado a desarrollar su labor, tanto de los delegad@s sindicales como de los miembros de los órganos de representación del personal.





El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité elaborará sus propias normas de funcionamiento.

Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

#### **Artículo 84. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

Según la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias y facultades:

- 1) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Cartaya.
- 2) Estudiar y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento de Cartaya, la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- 3) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Cartaya, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- 4) Estará facultado para conocer, cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- 5) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal municipal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- 6) Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- 7) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo, y los Equipos de Protección Individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.

#### **Artículo 85. Revisión Médica.**

A todo el personal que vaya a ingresar en el Ayuntamiento de Cartaya, se le debe de realizar un reconocimiento médico antes de que comience a trabajar.

Anualmente, en horas de trabajo, se efectuará un reconocimiento médico voluntario a todo el personal del Ayuntamiento de Cartaya, el cual no será necesario, cuando a juicio del personal médico encargado de hacerlo, el trabajador justificare adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.



Además del reconocimiento médico habitual, al personal municipal mayor de 50 años, se le hará con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

El personal municipal que actúe con pantallas de ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

El resultado de los distintos reconocimientos médicos que se le realice al personal del Ayuntamiento de Cartaya, será confidencial, por lo que deberán dársele conocimiento al personal interesado, y el Ayuntamiento, únicamente será informado en términos de "idoneidad" para el desempeño de los puestos encomendados.

El Ayuntamiento de Cartaya, se compromete de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento médico por Servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

#### **Artículo 86. Uniforme de trabajo.**

El Ayuntamiento de Cartaya proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realiza, estableciéndose con carácter general una periodicidad tal, que los uniformes de Verano se entregarán durante la primera quincena de Mayo, y los uniformes de Invierno se entregarán durante la primera quincena de Septiembre.

El módulo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes de trabajo reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está uniformado.

Sólo procederá la entrega de un nuevo uniforme de trabajo, cuando el interesado exhiba un informe de su Jefe de Servicio, indicando que el uniforme entregado en su día se ha deteriorado como consecuencia de su uso en el trabajo, y entregue al mismo tiempo las prendas deterioradas.

Será considerado como FALTA LEVE, el utilizar fuera del horario de trabajo, cualquier prenda del uniforme de trabajo, entregado para tal fin, que tenga el escudo o el anagrama del Ayuntamiento de Cartaya.

Al personal de nuevo ingreso, así como al personal contratado temporalmente, en

la fecha de entrada al trabajo, se le entregarán las mudas correspondientes. Una vez finalizado el contrato, deberán entregar las prendas que tengan el anagrama del Ayuntamiento de Cartaya, o de lo contrario, se le descontará en nómina su importe según factura.

### **Artículo 87. Botiquín de primeros auxilios.**

En todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Cartaya, habrá como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provistos, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

## **Capítulo XV. Derechos y deberes sindicales**

### **Artículo 88. Normativa aplicable.**

Se aplicará al respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, la normativa vigente del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 9/1997, de 12 de Junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Además de los derechos, deberes y garantías reconocidas por la legislación, el personal municipal gozará de los derechos y garantías sindicales recogidas en este capítulo del Convenio Colectivo, así como los que figurasen en la Normativa derivada de eventuales acuerdos que se rubricarán con el Comité de Empresa o con las Organizaciones Sindicales Mayoritarias.

### **Artículo 89. El Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados, por lo que tiene competencias negociadoras sobre cualquier materia respecto de la que el Ayuntamiento de Cartaya pudiera ejercer potestad con repercusión o incidencia sobre las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, en los términos que mandata, otorga o establece el artículo 37 del vigente Estatuto Básico del Empleado Público.

Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

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



- b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo.
- c) La Clasificación de Puestos de Trabajo.
- d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción provisional de los empleados públicos.
- e) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencias, y en general, cuantas afecten a las condiciones de trabajo, y al ámbito de relaciones del personal laboral y sus Organizaciones Sindicales con el Ayuntamiento.

El Comité de Empresa recibirá copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito con el personal municipal, así como las notificaciones de las prórrogas de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes al que tuvieran lugar.

El Comité de Empresa conocerá los Presupuestos y la Memoria Anual del Ayuntamiento.

El Comité de Empresa emitirá informe, con carácter previo, a la ejecución de los Órganos competentes de la Corporación de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla, y cese total o parcial, temporal o definitivo de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de Formación Profesional.
- d) Implantación o revisión de sistemas de Organización y Control de Trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa deberá ser informado de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Asimismo, al menos trimestralmente, también deberá ser informado respecto de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

El Comité de Empresa ejercerá una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia personal, así como el resto de las resoluciones y acuerdos de la Corporación, formulando en





su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los Organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en el Ayuntamiento de Cartaya, con las particularidades previstas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El Comité de Empresa participará en la gestión de las obras sociales establecidas en beneficio del personal municipal y/o sus familiares.

El Comité de Empresa colaborará con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

El Comité de Empresa ejercerá el derecho a la libre información a sus representad@s en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estime más conveniente, sin más requisito que la comunicación previa al Departamento de Recursos Humanos.

Los informes que debe emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

El Ayuntamiento de Cartaya habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras y teléfonos del Ayuntamiento, para la actividad ordinaria del mismo.

### **Artículo 90. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales del personal laboral, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en el Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No será despidid@ ni sancionad@ durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación, o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajad@r en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de la separación definitiva del servicio, en cuyo caso, será de aplicación el





párrafo a).

d) No podrá ser discriminad@ ni favorecerse en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones.

e) El personal elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a la situación de servicios especiales, con reserva de plaza hasta 30 días después de su cese en dicho cargo.

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Cartaya, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para información del Comité de Empresa, y otro, para información de las Secciones Sindicales.

g) Cada miembro del Comité de Empresa, dispone de 360 horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

- Queda fuera de este cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas empleadas en períodos de Negociación Colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas.

- Para el ejercicio de este derecho, bastará con la presentación en el Departamento de Recursos Humanos de la comunicación correspondiente, con una antelación a su uso, de dos días laborables salvo imposibilidad manifiesta.

- Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, que lo comunicarán a los efectos procedentes al Jefe del Servicio al que están adscritos.

- Al objeto de que un miembro del Comité de Empresa pueda ser relevado del trabajo, el crédito necesario será de 1.365 horas anuales.

- El miembro del Comité de Empresa que acredite ser Delegado Sindical, podrá sumar 360 horas anuales a su crédito horario personal.

h) En materia electoral de elecciones a representantes del Comité de Empresa, se garantiza que los miembros componentes de la mesa electoral, así como los interventores y apoderados de las candidaturas, tendrán derecho a los permisos e indemnizaciones recogidas en este Convenio Colectivo, necesarios para desarrollar su labor, así como a un permiso de jornada completa el día de la votación.







## **Artículo 91. Secciones Sindicales.**

El personal afiliado a un Sindicato, podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que este Sindicato tenga presencia en el Comité de Empresa, o goce de la condición de Sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a nombrar Delegad@s Sindicales, los cuales dispondrán de 360 horas anuales para su actividad sindical, que podrá utilizar en los términos establecidos para los miembros del Comité de Empresa, ya que gozan de los mismos derechos que estos, de acuerdo con el siguiente parámetro:

- a) Sindicato que gocen de la condición de más representativo: un Delegad@.
- b) Sindicatos que hayan accedido al Comité de Empresa obteniendo un 10% ó más de los votos emitidos: un Delegad@.
- c) Sindicato que no hayan obtenido el 10% de los votos: un Delegad@.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal, y plantearlas ante el Comité de Empresa y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliad@s de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.
- c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliad@s, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.
- d) Tener acceso a la documentación e información que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa.
- e) La Corporación habilitará a cada Sección Sindical de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical, y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto, se instalarán por la Corporación en cada Centro de Trabajo, y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal municipal.
- g) Previa solicitud del trabajad@r que así lo desee, la cuota sindical de los afiliad@s a las Secciones Sindicales, será descontada en nómina mensualmente e



ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliad@s a los que se practique dicho descuento.

h) A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de 5 días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliad@s a dichas Secciones, permiso no retribuido por un máximo de 7 días al año.

### **Artículo 92. Asambleas Generales.**

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas con carácter general para todo el personal laboral, y se responsabiliza del normal desarrollo de las mismas, y la Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa el correspondiente lugar para la celebración de las mismas.

A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración. La misma coincidirá con la última hora de salida del trabajo.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir el orden del día.

Este mismo derecho de convocatoria de Asamblea General, le corresponderá a cualquier número de trabajadores/as, siempre que sea igual o superior al 33% de la plantilla.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente a toda la plantilla sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola, y fechada en el día de la primera.

Cuando por parte de los convocantes se someta a la asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto del personal laboral, para la validez de aquéllos, se requerirá el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno del personal laboral del Ayuntamiento, o centro de trabajo correspondiente.

## **Capítulo XVI. Faltas y sanciones**

### **Artículo 93. Faltas disciplinarias.**



Respecto a la normativa de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya en materia disciplinaria, se aplicará la misma normativa que para el personal funcionario establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público, subrayándose el hecho, de que entre las faltas muy graves se contempla el moobing o acoso laboral, y la obstaculización a los derechos sindicales, incluidos los de índole electoral.

#### **Artículo 94. Sanciones.**

Del mismo modo, la normativa aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya respecto a las sanciones que se les pueden aplicar, se está a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público respecto del personal funcionario.

#### **Artículo 95. Prescripciones de las faltas y sanciones.**

Para la prescripción de las faltas y sanciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya, se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público respecto de la prescripción de faltas y sanciones para los funcionarios.

#### **Artículo 96. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

En cuanto al procedimiento disciplinario y medidas provisionales respecto al personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya, también se estará a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público respecto de los funcionarios.

### **Capítulo XVII. Disposiciones adicionales**

#### **Disposición adicional 1ª: Garantía del pago de las Retribuciones.**

Se garantiza que en materia de retribuciones del personal del Ayuntamiento de Cartaya, el Ordenador de pagos deberá respetar y atender cualquier reparo de Intervención que se formulara por la inobservancia de priorizar los abonos totales del Capítulo 1 de los Presupuestos, frente a cualesquiera otros, so pena de paralizarse la tramitación de los otros pagos encartados.

#### **Disposición adicional 2ª: Cálculo de los conceptos Retributivos.**

Se establece que el cálculo de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya para el año 2.009, se realizará mediante la adición a las retribuciones del año 2.008 de un porcentaje fijo, que será igual para todo el personal municipal.

Del mismo modo, también se establece que el cálculo de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya para los siguientes años de duración del Convenio Colectivo, se realizara en la revisión del Convenio



propuesta por la Empresa para finales del 2.009.

### **Disposición adicional 3ª: Cláusula de Revisión Salarial.**

El Ayuntamiento de Cartaya se compromete con el Comité de Empresa a que en la revisión del Convenio Colectivo propuesta por la Empresa para finales del 2.009, se negociará la inclusión de una cláusula de Revisión Salarial.

### **Disposición adicional 4ª: Convocatorias de Oferta de Empleo Público.**

Se acuerda con el Ayuntamiento de Cartaya la necesidad de publicar Ofertas de Empleo Público, y sobre todo de Promoción Interna, con una periodicidad determinada, y con el establecimiento de criterios consensuados con el Comité de Empresa en la Comisión Paritaria, que permitan cuantificarlas de forma objetiva.

### **Disposición adicional 5ª: Solicitudes en materia laboral o social.**

Se acuerda que cualquier solicitud efectuada por cualquier trabajad@r en materia laboral o social, deberá responderse por parte del Ayuntamiento de Cartaya, en un plazo máximo de 15 días a contar desde su recepción, pues pasado este plazo, se entenderá estimada la solicitud presentada, en virtud de silencio administrativo positivo.

### **Disposición adicional 6ª: Consideración de días hábiles.**

Cuando se menciona la denominación de días hábiles, se entiende por días de trabajo efectivo del personal establecidos en su calendario habitual. También hay que tener en cuenta que según la Instrucción de 5 de Junio de 2.007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, se indica que los Sábados no se considerarán como días hábiles.

### **Disposición adicional 7ª: Garantía de los Permisos, Vacaciones y Licencias.**

La denegación a un trabajad@r del Ayuntamiento de Cartaya de un Permiso, Licencia o Vacaciones solicitadas, habrá de ser en todo caso motivada, y con referencia expresa y exhaustiva respecto de los hechos impositivos o prohibitivos que imposibilitarán su concesión en el periodo solicitado.

### **Disposición adicional 8ª: Sindicatos más representativos.**

Cuando se mencionan en este Convenio Colectivo la condición de Sindicatos más representativos, se ha de referir a aquellos Sindicatos que gocen de la siguiente representatividad en el ámbito de la función pública:

- 10% de los representantes en los órganos unitarios de representación de los empleados públicos a nivel nacional.

- 15% de los representantes en los órganos unitarios de representación de los empleados públicos a nivel autonómico.
- 15% de los representantes en los órganos unitarios de representación de los empleados públicos a nivel provincial.

### **Disposición adicional 9ª: Clasificación Profesional.**

El personal con relación laboral indefinida, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 141 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su nivel y categoría profesional, así como a percibir las retribuciones asignadas al mismo.

### **Disposición adicional 10ª: Personal Subvencionado.**

Todo el personal subvencionado que tenga una permanencia en el tiempo de 24 meses, en un período de 30 meses, estará acogido al presente Convenio Colectivo en todos sus aspectos.

### **Disposición adicional 11ª: Revisión de las disposiciones transitorias.**

Las disposiciones transitorias de este Convenio Colectivo serán revisables en el 2.010.

## **Capítulo XVIII. Disposiciones transitorias**

### **Disposición transitoria 1ª: Retribuciones del personal subvencionado.**

Todo aquel personal subvencionado por las distintas administraciones, aunque el contrato corra por parte de este Ayuntamiento, en lo que respecta a su salario, será el establecido en la subvención.

### **Anexo I. Tabla Salarial 2009.**

Según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda de este Convenio Colectivo, los conceptos retributivos de Salario Base y Plus Convenio para las distintas categorías del personal laboral del Ayuntamiento de Cartaya, queda como se indica en la siguiente tabla:

	<b>SALARIO EN EL 2009</b>			
	<b>Categ.</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>TOTAL</b>
	A	1.230.27	946.47	2.176.74
Titulado Superior	B	1.025.69	695.50	1.991.19
Titulado Medio	C	704.82	1.201.64	1.906.46
Encargado, Administrativo, Almacenero, Jefe Administrativo				



Oficial 1ª	C	704.82	1.057.52	1.762.34
Aux. Administrativo	C	704.82	960.74	1.665.56
Oficial 2ª	D	626.95	1.021.44	1.648.39
Peón	E	575.04	981.38	1.556.42
Limpiadora				

### **Anexo II. Identificación de los firmantes.**

A continuación se procede a identificar a las personas que han firmado el presente Convenio Colectivo del Empleado Público del Ayuntamiento de Cartaya, el cual se ha estado negociando desde Noviembre de 2007, entre la Corporación y los representantes del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Cartaya:

- D. Juan Antonio Millán Jaldón, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cartaya.
- D. Bernardino Marañón Maestre, 3er Teniente-Alcalde del Ayuntamiento de Cartaya.
- D<sup>a</sup>. María Domínguez Pereles, Concejala de Recursos Humanos y Economía del Ayuntamiento de Cartaya.
- D. Francisco M. Angulo Santos, representante del Comité de Empresa por C.C.O.O.
- D. Fidel Ángel García Díaz, representante del Comité de Empresa por C.S.I.-C.S.I.F.
- D. José Ponce Gómez, representante del Comité de Empresa por U.G.T.

D. Juan Antonio Millán Jaldón. Fdo. D. Bernardino Marañón Maestre. Fdo.

D<sup>a</sup>. María Domínguez Perales Fdo. D. Francisco M. Angulo Santos Fdo.

D. Fidel Ángel García Díaz Fdo. D. José Ponce Gómez Fdo.

### **Anexo III. Autorización del Comité de Empresa**

En Cartaya, a 16 de Febrero de 2.009, en la sede del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Cartaya, sito en el nº 22 de la C/ Frailes de Cartaya, siendo las 9:30 horas, se reúnen los representantes de los trabajadores, elegidos en las elecciones celebradas el 13 de Abril de 2.007, para celebrar un Pleno en el que se aprueba el texto definitivo del Convenio Colectivo del Empleado Público del Ayuntamiento de Cartaya.

Por otro lado, también se acuerda que el documento del Convenio Colectivo del Empleado Público del Ayuntamiento de Cartaya, sólo sea firmado por los miembros del Comité de Empresa que integran la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, aprobada en la reunión del Comité de Empresa del 7





de Septiembre de 2.007, y que son los mismos miembros que ha estado negociando el Convenio Colectivo, salvo algunas reuniones.

Los miembros del Comité de Empresa a que se está haciendo referencia son los siguientes:

- D. Francisco M. Angulo Santos, Presidente del Comité de Empresa y miembro del Sindicato C.C.O.O.
- D. Fidel Ángel García Díaz, Secretario del Comité de Empresa y miembro del Sindicato C.S.I.-C.S.I.F.
- D. José Ponce Gómez, miembro del Sindicato U.G.T.

Y para que quede constancia de lo anterior, se firma la presente hoja por todos los miembros del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Cartaya.

