



PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE CAZALLA

Capítulo I. Ámbito De Aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla sujetos a régimen de derecho laboral con independencia de las diferentes actividades del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla..

Quedan excluidos, a efectos retributivos, del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

Trabajadores y trabajadoras que realizan sus funciones, con contratos sujetos o fundamentados en convenios especiales y/o con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cualquiera que sea la modalidad de contratación, salvo los trabajadores y trabajadoras de Servicios Sociales, Centro Municipal de Información a la Mujer, Cultura y Juventud y Deporte que lleven más de tres años consecutivos en el mismo programa y no compartan la prestación de sus servicios con otros municipios, los cuales quedarán incluidos.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras en lo que sea más favorable.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y finalizará el 31 de Diciembre de 2011, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P. Teniendo sus efectos económicos carácter retroactivo al 1 de enero de 2009 para todo el personal con un contrato superior a seis meses.

No obstante, si algunas de las partes que lo suscriben no formulan denuncia con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, éste se considerará prorrogado automáticamente cada año, con el incremento, según Ley de





Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública.

Artículo 4. Garantía personal.

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

Capítulo II. Comisión del Convenio

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento.

1. Para la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde su aprobación por el Pleno de la Corporación, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, en cuya primera sesión se establecerá el calendario para la aprobación de su reglamento de funcionamiento interno.

2. La comisión estará integrada por cuatro personas, dos lo serán en representación de la empresa, dos en representación de los trabajadores y trabajadoras y otra que hará las funciones de secretario o secretaria sin voto pero con voz, elegido por consenso entre las partes. Las funciones de esta última figura podrán ser asumidas por alguna de las personas que conforma la comisión, a elección de las mismas. Ambas partes podrán ser asistidas por persona que asesore.

3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se podrá someter a la consideración paritaria los conflictos tanto individuales como colectivos surgidos en el seno de la Empresa.

d) Dar conocimientos de los acuerdos adoptados a las trabajadoras y trabajadores afectados.

e) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se deriven de la aplicación de este convenio.

Capítulo III. Organización del trabajo





Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla, al que le corresponde la iniciativa y que la ejercerá dentro de los límites de la legislación vigente.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias del Comité de Empresa.

Artículo 7. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Corporación realizará una relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La Relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal laboral al servicio de la Corporación.

b) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá, en todo caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, así como la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por el personal laboral.

c) La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo, que se negociará con la Comisión Negociadora de este Convenio.

d) La formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo.

Artículo 8. Oferta de Empleo Público.

1. La Corporación aprobará y publicará anualmente dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, en el primer trimestre de cada año, la Oferta de Empleo Público para el ejercicio correspondiente.



2. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, constituirán la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla.

3. No podrá nombrarse personal interino o eventual para las plazas que no hayan se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de la misma, teniendo en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios:

a) Únicamente, podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos o contratos cuando la prestación del servicio que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñado por el personal laboral fijo, no obstante, siempre se cumplirán los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) La totalidad de las plazas objeto del procedimiento de selección, tanto si resultan cubiertas como si continúan vacantes, deberán figurar en la Oferta de Empleo Público del año siguiente o en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

El personal que ostentare la condición de interino o eventual cesará automáticamente a la toma de posesión como personal laboral fijo de aquellos aspirantes que hubieran superado las pruebas del respectivo proceso selectivo determinado por la convocatoria para la cobertura de plazas de personal laboral fijo. Únicamente podrá procederse al nombramiento de nuevo personal interino para aquellas plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

Artículo 9. Selección del personal laboral y acceso.

1. El acceso y la selección del Personal Laboral se realizará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, libre designación y concurso-oposición.

2. Los procedimientos de selección y acceso del Personal Laboral se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará, en todo caso a la legislación básica del Estado, y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias.

3. El acceso a los puestos de trabajo adscritos al personal laboral se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: En este sistema de acceso se tendrá únicamente en cuenta los

méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal y la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad o tiempo trabajado.

b) Libre designación con convocatoria pública: Se cubrirán por este sistema, en atención a la naturaleza de sus funciones, aquellos puestos de trabajo que así se determinen expresamente en la RPT.

c) Concurso-oposición: Este sistema constituye el sistema normal de acceso del personal laboral. Este sistema de acceso estará compuesto necesariamente por dos fases diferenciadas: una fase de concurso en la que se valorarán los méritos aportados por la persona aspirante, y una fase de oposición que consistirá en la superación de una o varias pruebas de carácter objetivo que deberán ser superadas necesariamente por las personas aspirantes; la no superación de las mismas será causa de eliminación automática de las mismas.

4. No obstante lo expuesto y con carácter excepcional dados los altos índices de temporalidad existentes en esta Corporación, para el acceso a Personal laboral Fijo y con el objetivo del mantenimiento de todos los puestos de trabajo desempeñados durante más de cinco años por Personal laboral con contratos de duración determinada, se llevará a cabo un proceso de consolidación de puestos de trabajo, que se realizará mediante el sistema de concurso de méritos libre.

5. El Pleno de la Corporación determinará, al aprobar el Presupuesto, la Plantilla y la RPT, el número de puestos, con sus características y retribuciones, reservados a personal eventual, siempre dentro de los créditos presupuestarios consignados a este efecto.

El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento.

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

Artículo 10. Promoción interna.

En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente, en el ascenso de un grupo o subgrupo inferior a otro superior.

Las trabajadoras y trabajadores deberán para ello, poseer la titulación exigida, y reunir los restantes requisitos, así como superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.



Artículo 11. Ingreso y contrataciones.

Para el ingreso y las contrataciones se estará a lo establecido en la legislación vigente en materia de ingreso en las Administraciones Públicas, cumpliéndose siempre, en cualquier caso, los requisitos constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 12. Formación Profesional.

La Corporación se compromete a realizar cursos de formación y reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones Públicas o centros oficiales, la trabajadora o trabajador, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. La denegación de dicha autorización será razonada y por escrito comunicándose tanto a la persona que lo solicita como a las representaciones sindicales.

Igualmente la Corporación, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas Sindicales, proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas, matrícula gratuita, etc...., siempre que redunden en beneficio de los servicios.

Se considerará como jornada laboral, a todos los efectos, tanto el tiempo de asistencia a los cursos como el empleado en el desplazamiento a los mismos y estancia, sin que en ningún caso pueda entenderse como horas extraordinarias.

Capítulo IV. Movilidad

Artículo 13. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo o subgrupo profesional.

A falta de definición de grupos o subgrupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o subgrupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva.





La Corporación deberá comunicar esta situación a la representación del personal laboral.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo o subgrupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso, conforme al art. 10 del propio Convenio Colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en el Ayuntamiento, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones será acumulables.

Contra la negativa del Ayuntamiento, y previo informe del Comité, en su caso, de las delegadas y delegados de personal, el personal laboral podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efecto de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas o incluidos en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Capítulo V. Jornada, horario, vacaciones y permisos

Artículo 14. Jornada.

1. La duración de la jornada ordinaria, durante la vigencia del presente convenio, será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.

2. El horario ordinario de trabajo del personal laboral de esta Ayuntamiento será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

3. A las siguientes Áreas se le respetarán los horarios que tengan acordados con sus respectivas Delegaciones:

- Cementerio
- Juventud y Deportes
- Cultura
- Conserjes y Colegios
- Centro Ocupacional
- Ayuda a Domicilio
- Televisión Local
- Participación Ciudadana

Artículo 15. Modificación de la jornada laboral y calendario.

Respetando en todo caso la duración de la jornada laboral establecida, las partes, si lo estimasen conveniente, podrán pactar cualquier otro régimen de jornada comunicando el acuerdo a la autoridad laboral competente.

El horario de trabajo de todo el personal laboral, para la Semana Santa, Feria, Verano y Fiestas Navideñas será:

— Durante los días laborales de Semana Santa la jornada laboral será de 8.30 a 14.30 horas, prorrateándose correspondientemente al personal laboral a tiempo parcial.

— Desde el 15 de junio al 15 de septiembre será de 8.30 a 14.30 horas, prorrateándose correspondientemente al personal laboral a tiempo parcial.

— Los días laborales de feria, miércoles y jueves, será de 9:30 a 13:30 horas, prorrateándose correspondientemente al personal laboral a tiempo parcial.

— Desde el lunes anterior al 25 de diciembre al 6 de enero será de 8.30 a 14.30, prorrateándose correspondientemente al personal laboral a tiempo parcial.

Anualmente, dentro de los dos primeros meses, el Comité de Empresa y la Corporación, negociarán los calendarios laborales de cada servicio del Ayuntamiento.

Artículo 16. Descanso.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho durante su jornada diaria a un período de descanso continuado de treinta minutos, que serán considerados a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.



2. Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general se disfrutarán en sábados y domingos.

3. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio disfrutarán de tantos días festivos como tenga el calendario laboral oficial.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias serán fijadas en un período de veintidós días hábiles, a elección del trabajador o trabajadora. El período para su disfrute será preferiblemente entre los meses de junio a septiembre y en dos periodos como máximo, salvo petición concreta de la trabajadora o trabajador, teniendo siempre cubiertas las necesidades del servicio. Los días de vacaciones serán incrementados a razón de un día más por cada trienio, una vez se alcancen quince años de servicios prestados en este Ayuntamiento.

Necesariamente el período vacacional deberá ser disfrutado dentro del año natural al que corresponde, no pudiendo ser acumuladas a períodos posteriores conforme a lo dispuesto en la jurisprudencia al respecto, ni a los días de asuntos propios.

Si el trabajador o trabajadora quedara en situación de Incapacidad Temporal antes o durante el período de vacaciones, se interrumpirá el cómputo de éstas, hasta tanto se produzca el alta (si ésta se produce dentro del año natural), disfrutando los días que le resten dentro del año.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

La Corporación negociará con el Comité de Empresa la distribución de los turnos de disfrute, buscando la utilidad del servicio y la de los propios trabajadores y trabajadoras, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Antes del día 30 de marzo de cada año, la Delegación de Personal deberá conocer las fechas de disfrute de las mismas mediante la correspondiente solicitud, quedando fijado el calendario de vacaciones para el año en curso, y en todo caso, el personal conocerá las fechas que le correspondan con dos meses, al menos, de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas y se considerarán festivos para el resto del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 coincidan en festivo, sábado o día no laborable.





Artículo 18. Permisos y licencias retribuidas.

1. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho, previa solicitud y justificación, a permiso retribuido en los siguientes casos:

a) Veinte días naturales por matrimonio o por pareja de hecho.

b) Tres días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos o hijas, ampliándose en un día si éste se produce fuera de la localidad de residencia del personal.

c) Un día (el de la ceremonia) por matrimonio de padre o madre, descendientes, hermanos y nietos.

d) Cuatro días naturales por fallecimiento de padre o madre, hijos, hermanos y cónyuge, o persona de análoga relación justificable, así como por la muerte del padre o madre y hermanos políticos del cónyuge o compañero/a, incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia.

En el caso de abuelos, nietos, tíos o tías (consanguíneos) serán dos días incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia.

e) Cuatro días naturales, incrementándose en uno más si el hecho se produce fuera de la residencia habitual, por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padre o madre, hijos, hermanos, cónyuge o persona de análoga relación justificable, así como por la del padre o madre y hermanos políticos, incluyéndose el parto con hospitalización y computándose desde la fecha del ingreso hospitalario hasta el alta, pudiéndose escoger los días a elección de la trabajadora o trabajador, dentro de dicho período.

f) En el caso de abuelos, nietos, tíos (consanguíneos) serán de dos días incrementándose en uno más si el hecho se produce fuera de la residencia habitual, computándose desde la fecha del ingreso hospitalario hasta el alta, pudiéndose escoger los días a elección de la trabajadora o trabajador, dentro de dicho período.

g) Dos días naturales por cambio de domicilio.

h) Por el tiempo indispensable, y en función del servicio, dentro de la jornada laboral para el cumplimiento inexcusable de carácter público o personal, entendiéndose como deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; dentro del mismo concepto deben incluirse también tanto los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica de la trabajadora o trabajador y, en casos de necesidad justificada, de hijos e hijas en edad pediátrica.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional de los siguientes supuestos y formas:

— Al disfrute de un permiso de dos días naturales, el del examen y el inmediato anterior, para concurrir a exámenes finales de curso en centros de enseñanza oficial, si las pruebas se celebrasen en la provincia.

Incrementándose en un día más, si las mismas tienen lugar fuera de la provincia.

— A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo.

k) Seis días al año para la asistencia a congresos, reuniones y cursos sindicales para los miembros del Comité de Empresa y Sección Sindical y delegados o delegadas sindicales.

l) El personal tendrá derecho a disfrutar de 6 días laborales de cada año natural para asuntos propios no incluidos en cualquiera de los apartados anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetándose siempre las necesidades del servicio, no pudiéndose acumular éstos a las vacaciones. Caso de que llegado el día 31 de Diciembre del año natural no se hubiesen disfrutado en su totalidad dichos días de asuntos propios por razones del servicio, al personal al que le resten días por disfrutar, podrá hacerlo en el mes de Enero del año siguiente. Además, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

m) Tres días naturales para asistir a Congresos, Jornadas o Cursos de formación, siempre que los contenidos formativos de éstos guarden relación con la actividad desarrollada en el puesto de trabajo.

n) A un día, el de los exámenes, para cualquier oposición para acceder a un puesto de trabajo. Incrementándose en un día más, si ésta tiene lugar fuera de la provincia.

2. Todas las peticiones de permisos o licencias retribuidas deberán ser solicitadas por escrito y con el correspondiente registro de entrada a través del Registro General del Ayuntamiento.

Capítulo VI. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 19. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal,

familiar y laboral.

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

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y duración, será el siguiente:

a) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) Permiso por parto: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del descendiente y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora 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 que reste de permiso.

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 porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de 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 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.

c) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, 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 períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, 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 veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previstos en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso de 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.

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

d) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados b) y c).

En los casos previstos en los apartados b), c) y d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

e) Por cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, siempre que se justifique la necesidad. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

f) Por razón de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona de análoga relación justificable de afectividad a la conyugal.

g) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados b), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 20. Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años



para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona de análoga relación justificable, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres.

No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento especialmente por motivo de su reincorporación.

6. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo. Transcurrido este período dicha reserva lo será al puesto de igual nivel y retribución.

Artículo 21. Especialidad en el caso de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen el centro municipal de información a la mujer y/o los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, 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 por estos supuestos establezca el Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla.

En el caso de una trabajadora del Ayuntamiento, acreditase por sentencia judicial haber sido maltratada por el cónyuge o persona de análoga relación justificable, ex-cónyuge o ex-pareja, y/o estar incluida en algún programa de ayuda a mujeres víctimas de malos tratos, de manera que necesitase acudir a servicios médicos, psicológicos, jurídicos o a organismos de distintas administraciones para la tramitación de ayudas, podrá asistir a dichos servicios, sin pérdida de sus remuneraciones, mientras pueda justificarlos.

De la misma manera, el Ayuntamiento deberá estudiar justamente, previa solicitud de la interesada, con la mediación del Comité de Empresa, la posibilidad de una reducción de jornada o cambio de centro de trabajo, si por motivos de sus funciones de trabajo tuviera que relacionarse con dicho agresor.

Si se diera el caso de que el agresor fuera asimismo trabajador de la misma empresa, sería a éste a quien se le trasladaría para preservar la seguridad de la trabajadora.

Capítulo VII. Permisos y excedencias

Artículo 22. Permiso no retribuido.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de tres años, tendrán la posibilidad de disponer de su licencia no retribuida de tres meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio. Se concederá permiso no retribuido cuya duración no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. La Corporación resolverá la solicitud en el plazo máximo de treinta días.

Artículo 23. Excedencias.

Las excedencias para el personal con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal con al menos tres años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el

reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto, y en caso de que el trabajador o trabajadora no pudiera ocupar el mismo puesto por causas del servicio, se le asignará uno similar y dentro del mismo grupo o subgrupo y categoría, recibiendo las mismas retribuciones, con las correspondientes subidas anuales, que percibía.

Artículo 25. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público: la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales,

Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2. Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en las Administraciones estatales Autonómicas o Locales.

3. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 26. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en la Ley 7/2007 de 12 Abril del E.B.E.P. y normas concordantes.

Las faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad, trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de sus servicios, o en el rendimiento



del resto de personal.

Serán aspectos básicos determinantes de la calificación la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, imprudencia, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

Se considerarán faltas leves:

- No comunicar con carácter previo o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- No atender al público con la corrección y la diligencia debida.
- Discutir con los compañeros o compañeras dentro de la jornada de trabajo. Si se produjese escándalo será considerado como falta grave.
- La incorrección en el uso del uniforme o prenda de trabajo.
- La falta de puntualidad.
- Descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios, siempre que se demuestre que el trabajador o trabajadora es culpable por ello.

Se considerarán faltas graves:

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella se deriva un perjuicio notorio para la empresa o compañeros o compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Faltar gravemente el respeto al público durante el trabajo.
- Ofensa de palabras o amenazas a compañeros o compañeras de trabajo.
- La complicidad en faltas muy graves.
- La falta de asistencia injustificada al puesto de trabajo de tres días en el mes o cuatro en dos meses consecutivos.
- Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad.
- La negligencia en el cumplimiento de los deberes específicos del trabajador o trabajadora, con perjuicio sensible para el servicio.
- Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.



- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- Haber sido sancionado por tres faltas leves en un periodo de tres meses.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando cause perjuicio al Ayuntamiento.
- La violación grave al derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

Se consideran faltas muy graves:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia.
- Desempeñar cualquier clase de trabajo por cuenta propia o ajena remunerado estando en situación de I.T. (Incapacidad Temporal) Así como la simulación de enfermedad o accidente para prolongar la baja.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El incumplimiento sobre las normas de incompatibilidad.
- Haber sido sancionado por tres faltas graves en un periodo de un año.
- Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Excelentísimo Ayuntamiento.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.
- Abandono del servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la no asistencia al trabajo durante seis días seguidos, sin causa justificada.
- La comisión de faltas o delitos contra la propiedad y la realización de actos gravemente contrarios a la moralidad social.
- Las ofensas verbales o físicas a compañeras o compañeros o a la ciudadanía. Incluida la ofensa verbal o física de naturaleza sexual.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Ingerir sustancias adictivas o encontrarse bajo los efectos de la misma durante el trabajo.

Artículo 27. Sanciones.



Las sanciones que podrán imponerse en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

— Amonestación verbal o por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de diez días como mínimo y treinta días como máximo.

— Inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo. Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de treinta días hasta 6 meses.

— Despido.

Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubieran motivado, comunicándose al mismo tiempo al Comité de Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Corporación serán revisadas ante la jurisdicción competente, siempre que la sanción sea el despido del trabajador, si la sentencia declara nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la indemnización fijada por la sentencia o por la readmisión.

La iniciación de expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones se cancelarán por simple transcurso de tiempo en las siguientes medidas:

Por faltas leves a los tres meses de su imposición.

Por faltas graves a los ocho meses.

Por faltas muy graves al año, excepto el despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa, no se cancelará en ningún caso.





Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 28. Derechos y obligaciones del Comité de Empresa.

La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Del mismo modo, existirá a disposición de éste un tablón de anuncios de dimensiones suficientes para hacer públicas en él cuantas informaciones estime convenientes.

El Comité de Empresa, previo acuerdo mayoritario de las personas que lo componen, podrá solicitar de la Corporación autorización para la celebración de asambleas de trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, siempre que los temas a tratar versen sobre asuntos relacionados directamente con sus intereses laborales.

El Comité de Empresa podrá distribuir entre el personal de folletos, periódicos o impresos de contenido sindical o laboral, en tanto no atente contra la legalidad vigente.

El Comité de Empresa supervisará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de afiliación, altas y bajas de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo consultar trimestralmente la documentación relativa a estas cuestiones.

La empresa, previo deseo expreso individual de los trabajadores y trabajadoras, procederá a descontar de la liquidación mensual el importe de la cuota sindical, para su posterior ingreso a la Central Sindical correspondiente.

Serán obligaciones del Comité de Empresa:

- a) Colaborar con las personas que ostenten la jefatura de servicio en orden de la mejora de los mismos, asesorando y orientando al personal.
- b) Contribuir a la mejora de las medidas de seguridad y salud que se adopten en cada centro de trabajo, impulsar el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia y colaborar en la elaboración de los índices de siniestralidad en la empresa.
- c) Cooperar con las personas que ostenten la jefatura de servicios en la investigación del absentismo y sus causas.
- d) Guardar sigilo respecto a aquellos asuntos municipales o administrativos de los que han tenido conocimiento, en razón del ejercicio de su actividad representativa.

Artículo 29. Crédito horario.



Las personas que ostenten la representación de las trabajadoras y trabajadores, previa comunicación formulada con antelación suficiente, podrán disfrutar a título individual de un crédito mensual retribuido de hasta veinte horas cada una de las personas que conforman el Comité de Empresa y Delegados o Delegadas Sindicales, destinado al tratamiento de asuntos relacionados con la defensa de los intereses de las personas a las que representan, ejercicio de tareas sindicales o asistencia a cursos de formación sindical. No será necesaria previa comunicación, aquellos asuntos de naturaleza urgentes, entendiéndose éstos como aquellos asuntos que no puedan ser aplazados.

En caso de que la Corporación convoque a las personas que representan a los trabajadores y trabajadoras para la celebración de reuniones, el tiempo de duración de éstas no computará a efectos de disfrute del crédito horario establecido.

Artículo 30. Garantía de las personas que representan a los trabajadores y trabajadoras.

La representación sindical y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras no podrá ser despedida en razón de:

- a) Su pertenencia a un sindicato o por el ejercicio de actividades sindicales, con sujeción a lo establecido en el Convenio y en la legislación vigente.
- b) Su actuación en defensa de los intereses laborales de las personas representadas.
- c) La presentación de quejas o intervención en procedimientos seguidos contra la empresa por supuestos incumplimientos de las disposiciones laborales o de seguridad social.

Las personas que ostenten la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser despedidos dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Artículo 31. Secciones sindicales.

1. Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido por los Estatutos del mismo, y gozarán de los derechos y garantías que recoge tanto la legislación vigente como este convenio Colectivo, siempre que tengan presencia en el Comité de Empresa, o gocen de la condición de sindicato más representativo, conforme determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones, además de las que se señalen en los Estatutos de las centrales sindicales a las que se adscriban



3. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlos ante el Comité de Empresa, y en su caso de no ser asumidas dichas reivindicaciones por el Comité de Empresa, ante el Ayuntamiento.

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados y afiliadas de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.

b) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición del Comité de Empresa.

Disponer de tablón de anuncios para su uso, en los mismos lugares que el Comité de Empresa, pudiendo difundir libremente publicaciones de carácter sindical.

c) Convocar asamblea general de afiliados, al principio o final de la jornada, tomando una hora de dicha jornada aquellos trabajadores y trabajadoras que les coinciden la asamblea dentro de su jornada de trabajo.

d) Ser informados y oídos en los Expedientes Sancionadores que afecten al personal de la Administración que estén afiliados a la Central Sindical que representen.

e) Asimismo, las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales, siendo incompatibles con el crédito horario de las personas que conforman el Comité de Empresa o la Delegación de Personal.

Capítulo X. Condiciones económicas

Artículo 32. Normas generales y comunes.

1. El personal será retribuido por el Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla según los conceptos y en las cuantías que se determinen en el presente Convenio.

2. La ordenación del pago de Gastos de Personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación.

3. Al personal que, por índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, salvo prescripción facultativa, realice una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto de básicas como de complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las Pagas Extraordinarias.

4. El personal interino o contratado percibirá el 100% de las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, correspondientes al grupo o subgrupo en el que esté incluida la escala y categoría en que ocupen vacantes.





5. La Corporación reflejará anualmente en su Presupuesto las cuantías de las retribuciones de su personal en los términos previstos en la legislación básica al respecto, así como en el presente Convenio.

6. Las retribuciones percibidas por el personal gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 33. Grupos retributivos.

1. Se establecen dentro del presente Convenio Colectivo los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

Grupo/Subg.	Titulación
I-A	Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.
I-B	Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o equivalente.
II	Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.
III-A	Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
III-B	E.G.B, E.S.O., Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
IV	Certificado de Escolaridad.

2. La clasificación dentro de los grupos y subgrupos profesionales de los distintos puestos de trabajo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de la titulación exigida para el acceso a los mismos. De dichos grupos o subgrupos profesionales dependerán las retribuciones básicas y complementarias asignadas al personal laboral.

Artículo 34. Conceptos retributivos.

1. Los conceptos retributivos para el personal laboral acogido a este Convenio se ajustarán a la siguiente equivalencia con los grupos y subgrupos establecidos en la Ley 7/2007 de 12 de Abril del E.B.E.P.:

Grupo/Subgrupo	Grupo/Subg. profesional p. laboral
A1	I-A
A2	I-B
B	II.
C1	III-A
C2	III-B
E	IV

2. Los conceptos retributivos se clasifican en:

- Retribuciones básicas: compuestas por sueldo base más la antigüedad.
- Retribuciones complementarias: compuestas por el complemento de destino,



complemento específico, productividad y dedicación y disponibilidad.

3. Las cuantías de las retribuciones básicas y complementarias para los distintos grupos y subgrupos profesionales del personal laboral afectado por este Convenio, serán las que se detallan en los Anexos I y II adjuntos, correspondiente a los distintos grupos y puestos de trabajo, cuya aplicación se hará efectiva con carácter retroactivo al 1 de enero de 2009.

4. El personal laboral que por su contrato, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, realice una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa.

5. Las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas entre los cinco primeros días del mes que corresponda, independientemente de la existencia de la situación legal de Incapacidad Temporal en que pudiera encontrarse la trabajadora o trabajador.

Artículo 35. Revisión salarial.

Las revisiones salariales anuales serán pactadas por las partes mediante negociación, dentro de la segunda quincena del mes de Enero de cada año.

Artículo 36. Salario base.

El salario base mensual del personal afectado por el presente Convenio será el establecido para cada grupo o subgrupo retributivo equivalente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública. La cuantía mensual de cada grupo o subgrupo para 2009 se detalla en el Anexo I adjunto.

Artículo 37. Complemento de Destino.

1. El Complemento de Destino es un concepto destinado a retribuir el nivel que corresponda, de acuerdo con los intervalos fijados en la normativa vigente y las cuantías establecidas, para cada grupo o subgrupo retributivo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública. Se trata pues, en consecuencia, de un complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene carácter consolidable.

2. Para la modificación del nivel del Complemento de Destino del Personal Laboral hasta converger en el más alto de su grupo o subgrupo, se aplicará automáticamente el mismo procedimiento en vigor para el Personal Funcionario, teniendo efecto desde la firma del presente Convenio.



3. El importe mensual de los niveles para 2009, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública, serán los siguientes:

Nivel	Importe	Nivel	Importe	Nivel	Importe
30	1016,67 euros	23	573,43 euros	16	367,23 euros
29	911,92 euros	22	535,06 euros	15	343,63 euros
28	873,58 euros	21	496,76 euros	14	320,09 euros
27	835,22 euros	20	461,45 euros	13	296,50 euros
26	732,74 euros	19	437,89 euros	12	272,93 euros
25	650,11 euros	18	414,31 euros	11	249,37 euros
24	611,76 euros	17	390,74 euros	10	225,83 euros

4. El nivel para 2009 de cada puesto será el que se detalla en el Anexo II adjunto.

Artículo 38. Complemento Específico.

1. El Complemento Específico es el concepto retributivo que está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y peligrosidad- penosidad o cualquier otro concepto que pueda considerarse.

El importe mensual para cada puesto será el que se detalla en el anexo II adjunto.

Artículo 39. Trienios o antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo de categoría profesional por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos por el trabajador o trabajadora, prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Cuando el personal cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo o subgrupo de clasificación.

El valor de trienios de cada uno de los grupos o subgrupos profesionales será el establecido para cada grupo o subgrupo retributivo equivalente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública. La cuantía mensual de éstos para 2009 se detalla en el Anexo I adjunto.

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

Artículo 40. Complemento de productividad.

1. El Complemento de productividad es el concepto retributivo destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal laboral desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso la cuantía asignada por este complemento para un período originará ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Las cantidades a percibir por este complemento serán determinados globalmente por la Corporación dentro de los límites reglamentariamente establecidos por la legislación vigente.
5. La persona que ostente el cargo de Presidente o Presidenta de la Corporación, o persona en quien éste o ésta delegue, será la encargada de distribuir la cuantía determinada en el Presupuesto entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del Complemento de Productividad, previo consenso con el Comité de Empresa. Las cantidades percibidas por tal concepto serán de conocimiento público de conformidad con lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto de la Entidad.

Artículo 41. Complemento de dedicación y disponibilidad.

Concepto destinado a retribuir al personal que, por sus funciones, deba estar localizado, bien sea en día laboral o festivo (Guardias Localizadas). La guardia localizada se retribuirá a razón de 108 euros semanales a realizar por el personal del servicio de alumbrado.

Artículo 42. Pagas Extraordinarias.

Las trabajadoras y trabajadores percibirán durante el año dos pagas extraordinarias que consistirán en una cantidad igual al salario mensual correspondiente a salario base, trienios, complemento de destino y complemento específico mensuales que se perciban. Estas dos pagas se devengarán en las nóminas de junio y de noviembre.

Artículo 43. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. Mensualmente, los Servicios de Personal informarán por escrito al Comité de Empresa de las horas extras realizadas, causas que las han motivado, personal laboral que las han efectuado y servicios al que están adscritos.

Las horas extraordinarias se descansarán o abonarán, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Si se optara por el abono de las horas el cómputo diario se efectuará de la siguiente manera:

- Las dos primeras con un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.
- La tercera y cuarta con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Las siguientes, así como las realizadas en domingo y festivos con un incremento del 150% sobre el valor de la hora ordinaria.

Si se optara por el descanso, el cómputo de las horas sería el doble de las horas extras realizadas.

Artículo 44. Dietas.

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que por razón de su trabajo deban desplazarse desde su centro de trabajo a poblaciones distintas, recibirán en concepto de dieta el importe fijado por la Corporación o la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

El Ayuntamiento intentará abonar las dietas antes del desplazamiento.

En todo caso, el trabajador o trabajadora deberá aportar los justificantes que al efecto exija la legislación vigente.

Artículo 45. Ayudas.

Todas las trabajadoras y trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar las ayudas de Acción Social que establezca la Comisión de Convenio y de su reglamento. Se dotará anualmente este concepto, incluyéndose esta cantidad en los próximos presupuestos municipales, siendo además una cuantía revisable anualmente según el aumento que se produzca en dichos presupuestos.

Se creará una comisión formada por personas del Comité de Empresa y del Equipo de Gobierno que valorará al final de cada año la concesión de estas ayudas para que el reparto de la dotación anual sea equitativo para todas y cada una de las solicitudes.

1. Se percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se relacionan:

1.º Educación Infantil	38,10 euros
2.º Enseñanza Primaria Obligatoria	50,80 euros
3.º Enseñanza Secundaria Obligatoria	107,96 euros.

4.º Bachiller y equivalentes	120,16 euros.
5.º Universidad o equivalente	137,50 euros.

La ayuda por estudios se recibirá siempre que no se perciba beca o ayuda por el mismo concepto por otro organismo oficial.

Mientras dure el ciclo de estudios del punto 4º y 5º sólo se permitirá una repetición de curso por ciclo, para poder beneficiarse de las presentes ayudas.

Documentación a aportar en registro: solicitud y certificado de estudios donde conste el curso que se esté cursando.

2. Se establecen las ayudas para prótesis de cualquier tipo que haya sido prescrita por el personal facultativo competente al trabajador o trabajadora o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él o ella, siempre que éstas no puedan ser cubiertas por la Seguridad Social, con las normas siguientes:

Ortopédicas:

Calzado corrector seriado con plantillas incorporadas al mismo	47,63 euros.
Calzado corrector seriado sin plantillas incorporadas al mismo	36,06 euros
Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector.	15,88 euros

Documentación a aportar en registro: solicitud, informe médico con diagnóstico y justificación y factura original.

Vehículos de personas discapacitadas:

Por una sola vez salvo supuestos excepcionales 254,03 euros.

Documentación a aportar en registro: solicitud, certificado de minusvalía, permiso de conducir y factura original a nombre del solicitante.

Dentarias:

Dentadura superior o inferior	135,23 euros
Piezas (por cada una)	30,05 euros.
.	
Empastes (por cada uno)	15,03 euros.
Implantes osteointegrados	60,10 euros.

Ortodoncias iniciadas antes de los 18 años: 30% del presupuesto con un máximo de 270,46 euros.

Documentación a aportar en registro: solicitud, justificante prescrito por personal facultativo y factura original.

Oculares y auditivas:

Gafas de lejos o de cerca	33,06 euros.
Gafas bifocales	60,10 euros.
Gafas telelupa	150,25 euros
Lentillas	30,05 euros.
Lentes intraoculares (por cada uno)	270,46 euros.
Audífonos (por cada uno).	270,46 euros.

Documentación a aportar en registro: solicitud, justificante prescrito por personal facultativo y factura original.

Ayudas para personas con discapacidad:

— Ayuda básica mensual: Consiste en el abono de la cantidad de 38,10 euros a 57,15 euros mensuales, según se trate de discapacidad física parcial o de discapacidad física total, psíquica o sensorial. Minusvalía del 33% al 64%: 38,10 euros. Minusvalía del 65% en adelante: 57,15 euros.

Documentación a aportar en registro: solicitud, certificado de minusvalía e informe médico.

— Ayuda complementaria mensual: Se abona cuando la persona con discapacidad asiste a centros especializados y su cuantía oscila entre 44,45 euros y 107,96 euros, según la localización del centro y el régimen de asistencia.

Documentación a aportar en registro: solicitud, certificado de minusvalía, informe médico y factura del gasto realizado.

Capítulo XI. Acción Social

Artículo 46. Seguro Colectivo.

La Corporación concertará un seguro colectivo para el personal laboral fijo, laboral indefinido o con una antigüedad mínima de tres años consecutivos, a partir de su dotación en los próximos presupuestos municipales, que cubrirá los riesgos individuales de fallecimiento e invalidez permanente absoluta derivados de accidente, en los siguientes términos:

a) En caso de muerte del trabajador o trabajadora, indemnización de 24.040,48.-Euros a favor de las personas beneficiarias señaladas en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta, indemnización por importe de 24.040,48.-Euros a favor del trabajador o trabajadora.



Las partes aceptan en su totalidad las condiciones generales, y en su caso, particulares que se estipulen entre la Corporación y la Entidad Aseguradora, a partir de la suscripción del correspondiente contrato de seguro.

Artículo 47. Complemento en situación de incapacidad temporal.

a) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de la trabajadora o trabajador, el Ayuntamiento completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el cien por cien de las retribuciones básicas y complementarias desde el primer día de baja, siempre que sea emitido por el Facultativo de la Seguridad Social y en documento oficial de baja (P/9), durante un período máximo de 3 meses; a partir del primer día del cuarto mes se percibirá la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

b) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo de la trabajadora o el trabajador, el Ayuntamiento completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el cien por cien de las retribuciones básicas y complementarias desde el primer día de baja, siempre que sea emitido por el Facultativo de la Seguridad Social y en documento oficial de baja, durante un período máximo de 1 año; a partir del primer día del segundo año se percibirá la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 48. Capacidad disminuida.

Las trabajadoras y trabajadores con capacidad disminuida declarada por el organismo público competente podrán ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniendo las condiciones económicas en caso de ser el nuevo de inferior categoría. Este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador o trabajadora perciba la prestación económica correspondiente por incapacidad.

Artículo 49. Muerte natural.

Si el trabajador o trabajadora falleciera de muerte natural, vigente su contrato de trabajo y transcurrido el período de prueba, la Corporación abonará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de salario base, con independencia de las prestaciones sociales que pueda recibir de otros organismos públicos.

Artículo 50. Jubilación.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que al momento de su jubilación lleven un período de al menos quince años de servicio ininterrumpidos en la empresa, tendrán derecho en función de la edad de jubilación a un premio, por el importe que se señala:





- A los sesenta años, dieciséis mensualidades de sus retribuciones brutas por todos los conceptos.
- A los sesenta y un años, catorce mensualidades.
- A los sesenta y dos años, doce mensualidades.
- A los sesenta y tres años, ocho mensualidades.
- A los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

Artículo 51. Anticipos reintegrables.

La Corporación concederá a los trabajadores y trabajadoras afectadas por este Convenio, anticipos de cuantía máxima individual de 901,52 euros. Tales anticipos no devengarán interés alguno y serán reintegrables en un plazo máximo de dieciocho meses, pudiendo cancelarse en plazo inferiores a petición del trabajador o trabajadora. No podrá concederse un nuevo anticipo en tanto no se cancele el anterior.

La Corporación destinará anualmente a este fin la cantidad de 12.030 euros, de la que se crea un fondo de 1.202,02 euros, que se destinará a casos de extrema necesidad o especiales circunstancias.

Las solicitudes se resolverán por la persona que ostente el cargo de la Concejalía de Delegación de Personal en el plazo de quince días. Si la resolución fuese denegatoria, se comunicará a la persona interesada previa comunicación al Comité de Empresa. Como norma general, se llevará un orden-turno con objeto de que todas las trabajadoras y trabajadores puedan optar a la concesión de tales anticipos.

En el establecimiento de preferencias para su concesión, se tendrán en cuenta fundamentalmente el uso a que se destina.

Este destino habrá de hacerse constar en la solicitud, que previamente se hará por escrito.

Artículo 52. Asistencia jurídica.

1. El Ayuntamiento asumirá la defensa del trabajador o trabajadora que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se originen. Sin embargo, no está obligado cuando media renuncia expresa del trabajador o trabajadora o cuando la acción judicial se ejercite por el propio Ayuntamiento.

2. El tiempo que la trabajadora o trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo efectivo de





trabajo.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador o trabajadora que preste sus servicios como persona conductora, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, en

caso de retirada temporal del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo, culpa, negligencia o mala fe de dicha persona empleada.

4. Asimismo, los trabajadores que realicen funciones de conductor o que tengan que utilizar vehículos para desarrollar su trabajo, tendrán derecho al abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se le exija por esta empresa para el desempeño de las mencionadas funciones.

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 53. Atención médica.

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio un reconocimiento médico anual obligatorio en la localidad, a realizar por la entidad que en ese momento esté prestando sus servicios a este Ayuntamiento.

Artículo 54. Seguridad y salud laborales.

Protección frente a los riesgos laborales.

De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las Administraciones Públicas tienen el deber de proteger con eficacia en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las trabajadoras y trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadoras presenten su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las



condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal laboral y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal laboral. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico, sin que pueda facilitarse a la Corporación o a otras personas sin consentimiento expreso de la trabajadora o trabajador.

No obstante lo anterior, la Corporación y el Comité de Empresa serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Protección de la maternidad:

Si quedase probado que la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la Corporación

adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación del tiempo o las condiciones de trabajo de la afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el personal médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Este cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto.

Lo dispuesto en los anteriores apartados será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de su descendiente y así lo certificase el personal médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 55. Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo debidamente homologados, en consonancia con el puesto de trabajo y las funciones que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se asignen, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

En cualquier caso, cada trabajador o trabajadora dispondrá de al menos un uniforme de trabajo de invierno y uno de verano al año, siendo el mismo de uso obligatorio.

Disposiciones

Disposición adicional primera:

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan remitirse, en todas aquellas materias específicas que no estén expresamente pactadas en el presente documento a lo pactado con anterioridad entre el Equipo de Gobierno y los sindicatos presentes en la Mesa de Negociación del Personal

Laboral y a la normativa que regule dichas materias en el ámbito laboral.

Disposición adicional segunda:

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tanto retributivas como



normativas, forman un todo orgánico e indivisible. Si por algún motivo se declara por la Jurisdicción competente nulidad en alguno/os artículos del presente Convenio, éstos serían nuevamente redactados conforme a derecho, siendo los demás vigentes, salvo que necesitase modificación en virtud de la sentencia dictada por el Tribunal antes citado.

Disposición adicional tercera:

El Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla se compromete a establecer procesos de consolidación de los puestos de trabajo correspondientes a los servicios ocupados en la actualidad.

Disposición adicional cuarta:

Si el trabajador o trabajadora realizase funciones superiores a las del grupo o subgrupo profesional o a las de categorías equivalentes durante 5 años o más, el trabajador o trabajadora podrá pasar a ser adscrito al grupo o subgrupo superior correspondiente a sus funciones; si esto sucediera durante 1 año o más y a su vez tuviese la titulación requerida para la categoría superior que viene desempeñando, el trabajador o trabajadora podrá pasar a ser adscrito al grupo o subgrupo superior correspondiente a sus funciones.

Disposición adicional quinta:

Todas las cantidades económicas fijas correspondientes a las ayudas incluidas en el artículo 45 de este Convenio tendrán su correspondiente aumento anual del índice de precios del consumo.

Disposición adicional sexta:

El complemento específico se aumentará al menos en la cantidad de 180 euros mensuales, al personal laboral que desarrolle su actividad con mando sobre uno o más trabajadores o trabajadoras y sean responsables directos de su área.

Disposición adicional séptima:

La Bolsa del Servicio de Limpieza, P.F.O.E.A. o cualquier nuevo Programa temporal que se solicite para el fomento del empleo en la localidad se atenderá a sus Bases, Convenio u Orden correspondientes; para los que se prevea una continuidad serán negociados por la Mesa de Negociación. Para el personal con un contrato inferior a seis meses no serán de aplicación los artículos 15 y 47.

Anexo

Criterios de aplicación de las tablas salariales

La diferencia entre la retribución actual y la que resulta de la aplicación de las

tablas retributivas del actual convenio en lo relativo tanto a las retribuciones básicas como a las complementarias para cada puesto de trabajo, será satisfecha en un período de cuatro años, siendo para el ejercicio 2009 un 25% de esta diferencia, para 2010, se incrementará un 25% más, para 2011 se incrementará otro 25% más, completándose en el año 2012 el 100% que resta para completar el total de lo que supone las retribuciones pactadas.

Las retribuciones, tanto básicas como complementarias, se actualizarán automáticamente según indique la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública del año en vigor.

ANEXO I

Salario base y trienios mensuales

Grupo/subgrupo	Salario base	Trienios
I-A	1.157,82 euros	44,51 euros
I-B	982,64 euros	35,62 euros
II	852,81 euros	31,04 euros
III-A	732,51 euros	26,75 euros
III-B	598,95 euros	17,88 euros
IV	546,82 euros	13,42 euros

ANEXO II

Complementos mensuales

Grupo	Puesto de trabajo	N. destino	Específico
I-A	Arquitecto	26	900 euros
Asesora	jurídica	26	900 euros
I-B	Arquitecto técnico	22	800 euros
	Coordinadora Ribete	22	800 euros
	Graduado Social	22	800 euros
	Trabajadora Social	22	800 euros
II	Técnico Agrícola	20	700 euros
	Técnico Electricista	20	700 euros
	Técnico de Gestión Catastral	22	800 euros
III-A	Administrativo	18	600 euros
	Conductor	18	600 euros
	Delineante	18	600 euros
	Educadora Centro Ocupacional	18	600 euros
	Encargado Acc. Obras	18	600 euros
	Encargado de I. Deportivas	18	600 euros
	Fontanero	18	600 euros
	Oficial 1.ª	18	600 euros
	Oficial 1.ª Sepulturero	18	600 euros
III-B	Auxiliar Administrativo	15	500 euros
	Auxiliar de Clínica S.A.D.	15	500 euros
	Monitor	15	500 euros
	Monitor deportivo	15	260 euros
	Oficial 2.ª	15	500 euros
	Operador T.V. Local	15	500 euros
IV	Auxiliar de S.A.D.	12	400 euros
	Conserje	12	400 euros



Ordenanza	12	400 euros
Peón	12	400 euros

Nota: Las cantidades y niveles contenidos en estos anexos corresponden a jornada completa. Por el Ayuntamiento.—Por la representación de las trabajadoras y trabajadores. (Firmas ilegibles.)

ACTA DE CORRECCIÓN DE FE DE ERRATAS DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE CAZALLA

En La Puebla de Cazalla, siendo las 12:30 horas del día 22 de octubre de 2009, se reúnen las personas relacionadas a continuación, en su calidad de representantes de las Organización Sindical y Empresarial de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla.

Por la representación empresarial (Ayuntamiento):

Antonio Martín Melero, Alcalde-Presidente.

Por la representación de los trabajadores (CC.OO.):

Rosario Cabrera Díaz.

Diego Álvarez Cabello.

Francisco Gómez López.

Ma Carmen Guerrero Rodríguez.

Bernabé Orellana Moreno.

María José Cobos Limones.

Juan Clemente Sánchez.

Al objeto de hacer una fe de errata y efectuar la corrección en el texto del I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla de los siguientes errores:

— Donde dice «Plataforma del Convenio Colectivo» debe decir «I Convenio colectivo».

— En el artículo 19, apartado f, donde dice «menor de 6 años» debe decir «menor de 8 años».

— En el artículo 20, apartado 3, donde dice «no constituye un derecho individual» debe decir «constituye un derecho individual».



— En el artículo 24, apartado 1, donde dice «tres años» debe decir «un año».

Sin más asuntos que tratar, en el lugar y fecha al inicio indicados, se firma la presente a los efectos oportunos.

Por el Ayuntamiento.—Por la representación de las trabajadoras y trabajadores.
(Firmas ilegibles.)

20D
- 15
761

