



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN JOSÉ DEL VALLE**

### **Capítulo 1. Disposiciones generales.**

#### **Art. 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de San José del Valle. Este convenio no será aplicable a los funcionarios y a las contrataciones no habituales en el desempeño de las labores administrativas locales es decir, a los sujetos a convenio con otras administraciones, al personal en curso de formación como talleres de empleo, y similares, etc.

#### **Art. 2. Ámbito temporal.**

La duración del presente acuerdo se extenderá desde el día 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2010. Si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de 40 días, se entenderá automáticamente prorrogado. No obstante, para el caso de prorroga se hará la revisión salarial que corresponda. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Acuerdo.

#### **Art. 3. Garantía personal.**

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que, en su conjunto, sea más beneficioso para los trabajadores que lo establecido en este convenio, manteniéndose estas condiciones a título personal. Dichas condiciones si a la entrada en vigor de este Convenio algún trabajador viniera disfrutando de remuneración con carácter global y cómputo anual, superior a la resultante de aplicar las establecidas en este acuerdo, la diferencia se le reconocerá como complemento personal transitorio, para absorber en futuras mejoras.

#### **Art. 4. Unidad de acuerdo.**

Las condiciones pactadas en este acuerdo colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y cualquier modificación en sus cláusulas llevaría a considerar de nuevo la totalidad del acuerdo.





## **Art. 5.Comision paritaria.**

### 1. Composición de la Comisión Paritaria.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria integrada por dos miembros en representación de la Corporación y dos en representación del personal, independientemente de los asesores que cada parte designe.

### 2. Competencias.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este acuerdo y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivo como individuales, surjan de la aplicación de la legislación vigente en cada momento.

Todos los trabajadores acogidos al presente acuerdo, así como la Corporación, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este convenio o en la legislación vigente, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria de este acuerdo.

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

### **3. Procedimiento de la Comisión Paritaria.**

Con el fin de que los integrantes de la Comisión Paritaria tengan conocimiento previo, la Corporación y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a ella por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita. Los acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión. Deberá resolver en el plazo de un mes. 4. En el plazo de 30 días desde la firma de este convenio ambas partes deberán proceder al nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria que continuarán en sus funciones hasta la adopción de un nuevo convenio salvo en los casos de renuncia o cese por cualquier causa de los mismos en que se procederá a cubrir las vacantes en un plazo de 15 días.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**





## **Art. 6. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos son facultad de la Corporación Municipal con arreglo a las leyes vigentes. No obstante, la Corporación deberá comunicar a la representación del personal laboral cualquier innovación o modificación que se vaya a establecer en aplicación de este artículo. Todos los trabajadores están obligados al secreto profesional.

## **Art. 7. Clasificación del personal.**

El personal de la plantilla del Ayuntamiento se clasifica en personal laboral fijo, eventual y funcionarios.

Los puestos de trabajo están clasificados en la relación de los puestos de trabajo que anualmente se aprueban junto con los presupuestos de la Corporación. Esta relación contendrá la denominación de puestos por servicios, conforme al organigrama del Ayuntamiento, así como también las retribuciones del personal.

Las modificaciones sobre lo existente se trataran con los representantes del personal.

### **7.1. Relación de los puestos de trabajo.**

Es función de la relación de los puestos de trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con los representantes de los trabajadores, la modificación de la relación y valoración de los puestos de trabajo.

El Ayuntamiento se compromete a hacer efectiva a todos los trabajadores de aplicación de este convenio y durante el ejercicio de 2009, la diferencia entre lo cobrado por los distintos conceptos retributivos durante el ejercicio de 2007 y el resultado de aplicación de la Catalogación y Valoración de los Puestos de Trabajo con efectos durante ese mismo periodo, comprendido entre el 1 de Enero de 2007





y el 31 de Diciembre de 2007, pendiente aún de abonar.

#### **Art.8. Provisión de vacantes.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante, antes de la aprobación de una Oferta de Empleo Público ésta será consensuada con los representantes legales de los trabajadores.

Las bajas laborales que se produzcan por enfermedad o accidentes de los trabajadores se podrán cubrir mediante contrataciones temporales siempre que sea necesario para el desarrollo del servicio y el puesto de trabajo lo permita.

Para el año 2.009 se compromete a realizar todas las gestiones necesarias para elevar al Pleno una propuesta de funcionarización para toda la plantilla, siempre y cuando se den las condiciones necesarias y legales para su realización.

#### **Art. 9. Desempeño de funciones de superior categoría.**

Los trabajadores realizarán los trabajos propios de su categoría profesional. No obstante, en aquellos casos en que por necesidad imperiosa del servicio se les encomiende de forma temporal la realización de funciones de una categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a dicha categoría superior, el tiempo que lo desarrollen.

#### **Art. 10. Ingresos en plantilla y selección de personal.**

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de plantilla, de acuerdo con su oferta pública de empleo, mediante la convocatoria pública de concurso, concurso-oposición u oposición, en la que se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, sin perjuicio de los derechos que las disposiciones vigentes en materia de la función pública otorguen al personal de plantilla en cuanto a promoción interna.

La composición de los tribunales se hará de acuerdo con la ley.

las plazas que queden vacantes tras la publicación de la oferta pública de empleo podrán ser cubiertas interinamente, siguiendo los criterios fijados en el art. 128





del real Decreto legislativo 781/1986 por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

Mediante criterios objetivos se crearan bolsas de empleo con las que poder dotar de personal las citadas plazas a la mayor brevedad posible.

#### 10.1. Promoción Interna.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación, a otros del inmediato superior, reservándose en las convocatorias las vacantes que procedan a las categorías inferiores. Los trabajadores para ello, deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener la antigüedad de al menos dos años en el cuerpo o escala a la que pertenezcan, así como reunir los requisitos que establezca legalmente exigido. Cuando existan puestos vacantes en los diferentes grupos, se cubrirán dentro de cada rama o especialidad entre los trabajadores de la misma categoría profesional o de otras inmediatamente inferiores.

Las vacantes de personal laboral figuradas en la plantilla de personal aprobada por el Ayuntamiento se podrán ofertar como de personal laboral fijo, y se podrán cubrir por concurso de méritos.

#### **Art. 11. Segunda actividad.**

El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores que hayan cumplido los 55 años de edad, los que causen baja definitiva para el desempeño de su profesión o los que por otras razones tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo y penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, siempre que conserven la actitud suficientes para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, sin que suponga disminución de sus retribuciones y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad, previo informe de los servicios médicos. Esto a ser posible se llevará a cabo dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

#### **Art. 12. Formación y ayuda de estudios.**

La Corporación realizara la correspondiente dotación presupuestaria para fomentar la formación de su personal, mediante la celebración de charlas y





cursillos en la localidad, debiendo colaborar las secciones sindicales en su organización.

Asimismo, se fomentará la asistencia a reuniones, charlas o cursos que sean organizados por otras instituciones, y especialmente los correspondientes a los Planes de Formación Agrupada a los que se acoja el Ayuntamiento. La asistencia a estos cursos dará derecho a percibir la dieta y gastos de desplazamiento que legalmente corresponda, así como al disfrute del tiempo necesario para la asistencia a los mismos.

Se establece, con carácter general para los trabajadores, una ayuda de estudios, consistente en el cincuenta por ciento de gastos de matriculación y libros de texto, para la realización de estudios relacionados con su trabajo y con la promoción profesional.

Las solicitudes de estas ayudas deberán efectuarse mediante instancia que se presentará en el registro general de entrada de este Ayuntamiento y serán abonadas a través del recibo oficial de salario mensual.

### **Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios Y descansos.**

#### **Art. 13. Retribuciones.**

La liquidación de los salarios se efectuara por meses naturales a través de nómina.

El pago de los salarios se efectuara antes de los días 30 de cada mes natural. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

Las retribuciones del personal laboral estarán constituidas por los siguientes conceptos salariales.

- Salario base: Que constituye la base del salario y se determina de acuerdo con los grupos de clasificación establecidos en la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuya cuantía establece para cada año la ley de Presupuestos del Estado.

- Antigüedad: Que es una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de



servicio, cuya cuantía establece para cada año la ley de Presupuestos del Estado

- Complemento de destino: Establecido de acuerdo con los distintos niveles indicados en el ya reseñado catálogo de puestos de trabajo y cuya cuantía establecen para cada año la ley de Presupuestos del Estado.

- Complemento específico: Que es una cantidad para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad de acuerdo con la valoración realizada en la relación de puestos de trabajo vigente. De acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo ya citado.

- Pagas extraordinarias: serán dos, en los meses de junio y Diciembre por importe establecido por la ley. La paga extra estará integrada por todos los conceptos retribuidos conforme a la ley de Presupuestos generales del Estado.

13.1. Gratificaciones extraordinarias Los trabajadores integrantes del Servicio de Vías y Obras y que trabajen en el servicio de montaje de la Feria, a celebrar en Mayo, percibirán una gratificación de cuantía de 225,00 euros por la prestación de este servicio. Independientemente se abonarán las horas extraordinarias que realicen por motivo de este servicio u otro.

13.2. Dietas y gastos de desplazamiento.

Tendrán derecho a dietas y gastos de desplazamientos, todos los trabajadores que tengan que desplazarse de la localidad, debidamente autorizados, atendándose en cuanto a su cuantía a lo estipulado en la legislación vigente.

#### **Art. 14. Jornada de trabajo.**

14.1. Jornada. La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual se determinará entre el ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, por medio del cuadro horario anual. Dicho cuadro no podrá ser modificado sin previo acuerdo de ambas partes. La Comisión paritaria decidirá las adaptaciones precisas de la jornada laboral en aquellos servicios que por sus características así lo requieran.

La Jornada laboral de trabajo efectivo no será superior a las 35 horas semanales y



con carácter general se desarrollará de lunes a viernes, siendo el horario efectivo de trabajo de las 8 a las 15 horas. El sábado no se considera como día hábil.

Durante la jornada diaria, y con carácter general, se dispondrá de un periodo de 30 minutos para el desayuno, siendo este periodo proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parciales.

Se establece un margen de 5 minutos flexibles para el cumplimiento del horario de entrada.

Con carácter general el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que como tal norma general comprenderán sábado y domingo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de jornada y salario, según establece el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, según lo establecido en la ley general.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del Ayuntamiento.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del área correspondiente, así como su posterior justificación acreditativa, que será notificada al departamento de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional del titular de la Delegación de Personal de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.







14.2. Flexibilidad horaria. Se podrá realizar de mutuo acuerdo entre Corporación y trabajadores. El tiempo a recuperar deberá prestarse en una sola tarde fijada al efecto entre las 15 y las 22 horas de lunes a jueves. De estos hechos se dará cuenta a la Comisión Paritaria. El actual electricista municipal tendrá una reducción de 1 hora diaria en la jornada laboral, con el fin de estar disponible en caso de posibles averías.

14.3. Reducción de jornada. Durante la temporada estival, navidad y semana santa, se establece una reducción de jornada de 1 hora no recuperable. Los trabajadores que tengan un contrato inferior a jornada completa, se hará la reducción en proporción a la jornada laboral de contrato.

La jornada reducida de verano será desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, y la reducción de 1 hora diaria en el periodo de navidad será aplicable desde el 21 de diciembre al 7 de enero del año siguiente.

Durante la semana de feria se reducirá la jornada laboral el jueves de feria en 2 horas. Cuando, por necesidades del servicio, no sea posible esta reducción, estas horas se tomarán y pagarán como horas extraordinarias en festivo.

## **15. Horas extras.**

15.1 Con carácter general, la jornada de trabajo se hará de manera continuada. Si por necesidades de estructurar el servicio, la jornada a realizar superase las horas semanales establecidas, éstas serán tomadas como horas extras y se retribuirán en la nomina de personal de tal forma que una hora extra en día laborable normal se correspondería con 2,25 horas, una extra en día festivo o nocturna con 2,50 horas, y una extra en festivo y nocturno con 3 horas. Estas horas se retribuirán en descansos o dinero a propuesta del trabajador. La nocturnidad comprende entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Se considerarán festivos, además de los marcados por ley, los sábados y domingos. No obstante, y dada la situación de desempleo existente, estas horas no podrán realizarse de modo habitual, debiendo utilizarse, siempre que sea posible, cualquiera de las formas de contratación temporal legalmente previstas.

Por mutuo acuerdo entre las partes, se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias que se realicen en tiempo de descanso, siempre con el consentimiento del trabajador, siguiendo la proporción de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria diurna y 3 horas de descanso por cada hora





extraordinaria nocturna y/o festiva.

Todas las horas trabajadas en periodo de vacaciones serán tomadas como horas extras en festivo.

15.2. Son guardias localizadas por riesgo previsible aquellas en las que el/la trabajador/a, aunque no esté presente en su puesto de trabajo, se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata cuando ésta fuese requerida para asistir a siniestros o la prevención de los mismos. Las guardias se establecerán únicamente en caso de riesgo previsible de lluvias torrenciales u otros fenómenos atmosféricos que puedan ocasionar daños graves.

Los trabajadores que se encuentren realizando la guardia localizada, sólo estarán para asistir a siniestros o en prevención de otro posible siniestro (sin ser requeridos por el Alcalde o Concejal de Vías y Obras).

Todas las horas correspondientes a guardias localizadas por riesgo previsible, deben computarse como tiempo de trabajo efectivo ordinario, y, en el caso de trabajo efectivo durante la situación de emergencia se entenderán como horas extraordinarias y se abonarán según lo establecido en el apartado 15.1.

De común acuerdo entre el trabajador y la corporación se podrán canjear las horas correspondientes a guardias localizadas por horas libres. Una hora de guardia localizada corresponderá a 0,75 hora libre y una hora de trabajo efectivo durante la guardia localizada se computará como una hora extra, que podrá considerarse normal, festiva, nocturna o festivo-nocturna).

#### **Art.16. Vacaciones anuales.**

1. El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o un mínimo de 22 días laborables de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivamente prestados, bien de modo ininterrumpido, o bien en dos periodos iguales. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural que se hubiese devengado o hasta el quince de enero del año siguiente. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos a petición del trabajador, a estos efectos los sábados no serán considerados como días hábiles. Por causas justificadas podrá realizarse de otra manera. Todo de acuerdo con las necesidades del servicio. Podrán disfrutar del





mismo periodo de vacaciones un máximo de 2 personas del mismo servicio. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir diez años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo en el año natural en el que se cumpla los años de servicios señalados en el párrafo anterior.

2. La situación de baja médica durante las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas durante el tiempo que el trabajador permanezca de baja, éste disfrutará de los días que resten dentro del año natural o hasta el 28 de febrero del año siguiente. En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo de vacaciones, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

4. Los trabajadores que, por necesidades imperativas del servicio se le hubiera de modificar la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones, se le comunicará por escrito especificando dichas circunstancias modificativas (tanto al trabajador como a la Comisión Paritaria). El Ayuntamiento deberá contestar a la solicitud de las vacaciones en el plazo de quince días naturales a contar desde el siguiente a la solicitud. Se entenderán concedidas las vacaciones por silencio administrativo si el Ayuntamiento no contesta en el plazo antes indicado, pudiendo el trabajador disfrutar las vacaciones cuando las tuviera solicitadas.

Una vez realizada la modificación, por razones de servicio, del período de disfrute de las vacaciones, el trabajador recibirá una compensación económica de 120,00 euros, más los gastos ocasionados por haberse contratado algún paquete vacacional, alquiler de vivienda, hotel, etc.

5. En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre personas del mismo servicio y no se llegara a un acuerdo entre los interesados, se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre los afectados.

En el departamento de Atención al público, siempre habrá al menos un trabajador.

#### **Art. 17. Calendario laboral.**

Anualmente, y dentro del primer mes del año, se elaborara de común acuerdo entre las partes, un calendario laboral.

17.1. Días festivos. El calendario laboral comprenderá los siguientes días





festivos:-los contemplados en el calendario de festivos emitido por el Estado y junta de Andalucía y el Ayuntamiento.

-El día de Santa Rita de Casia, patrona de los trabajadores de la Administración Local, se traslada al viernes de la semana de feria. En el supuesto de que el viernes de feria sea fiesta local, la festividad de Santa Rita se disfrutará el lunes después de Feria.

-El jueves de feria se reducen 2 horas en la jornada de trabajo, dado que el viernes siempre se disfrutará como día no laborable.

-los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables.

-Los trabajadores que por razones del servicio no puedan disfrutar de algún día como festivo podrán cambiarlo por cualquier otro día en el mes natural siguiente al mismo, todo ello con el acuerdo de ambas partes.

-Los trabajadores disfrutarán de un puente no recuperable a lo largo del año. La fecha de dicho puente se establecerá mediante acuerdo entre la Corporación y los representantes de los Trabajadores.

### **Art.18. Licencias retribuidas.**

Todo empleado del Ayuntamiento tendrá derecho a licencias retribuidas que deberán ser justificadas documentalmente en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho 17 días naturales.
- b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, 1 día si coincide con jornada laboral.
- c) Por nacimiento o adopción de un hijo. Legislación vigente.
- d) Por Bautizo o primera comunión de un hijo o nieto, 1 día si coincide con horario laboral.
- e) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave del compañero/a, padres, hijos





y hermanos (entendiéndose por ello hospitalización) tres días hábiles a partir de la fecha de ingreso y un día más si la hospitalización es fuera de la provincia Cádiz, pudiendo disfrutar los mismos de forma alternativa, siempre que la hospitalización sea superior a esos días.

f) Por intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos y hermanos, cuando no conlleve hospitalización, un día que será el de la intervención y un día más si fuese fuera de la provincia de Cádiz y si coincide con jornada laboral.

g) Por intervención quirúrgica de abuelos, nietos o suegros, el día de la operación y un día más si se produce fuera de la provincia de Cádiz.

h) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, 4 días hábiles y un día más si se produce fuera de la provincia de Cádiz.

i) Por fallecimiento de suegros, abuelos o nietos 1 día natural y 1 día más si se produce fuera de la provincia de Cádiz.

j) Por fallecimiento de cuñados, tíos o sobrinos, 1 día natural y 1 día más si se produce fuera de la provincia de Cádiz.

k) Por traslado de domicilio tanto dentro como fuera del propio municipio, tres días hábiles.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, el tiempo establecido en la legislación vigente.

m) Por deberes públicos de carácter inexcusables, el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten los oportunos justificantes. Se consideran deberes públicos inexcusables a los efectos de este tipo de licencias los siguientes:

-Expedición y renovación de D.N.I., carnet de conducir, pasaportes, certificados y registros en organismos oficiales.

-Citaciones de los juzgados, Comisarías, jefaturas de Policías y Cuarteles de la guardia Civil.





- Elecciones a los Consejos Escolares. Para el disfrute de estas licencias, será necesario justificarlo documentalmente.

n) Por asistencia a juicios por razones de conflictos derivados de la prestación de servicios, siempre que la pretensión del trabajador no se dirija contra este Ayuntamiento. En este supuesto, los gastos de dieta y desplazamiento correrán con cargo a este ayuntamiento.

ñ) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación y promoción personal en los siguientes supuestos:

o) Por razones de formación:

-Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turnos de trabajo, en su caso, previa autorización de la Junta de Gobierno Local.

- Diez días para preparación de exámenes en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se haya matriculado en el curso completo. En otro caso solo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presente a examen con un máximo de diez.

- Para exámenes finales en centros de enseñanza u oposiciones un día natural o dos en el caso de que sea fuera de la provincia Cádiz.

- Por asistencia a cursos, cursillos, jornadas o similares de formación y perfeccionamiento relacionados con la plaza/puesto de trabajo, por la duración de los mismos cuando éstos formen parte de los Planes de formación Continua o formación propia del Ayuntamiento. Máximo 5 días al año.

## **Art. 19. Maternidad.**

19.1. Licencia por maternidad. En la licencia por maternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente. Previa autorización las mujeres embarazadas podrán asistir a las sesiones de gimnasia maternal del sistema de la seguridad social siempre que sea imposible realizar esta fuera de la jornada laboral. Según legislación Plan Concilia.





19.2. Derechos sociales de la mujer trabajadora. Las trabajadoras gestantes tendrán derecho durante su embarazo a cambio de trabajo y/o turno distinto al suyo, si este pudiera ser perjudicial para ella y/o el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de las trabajadoras y con intervención de la Comisión Paritaria, previa información del especialista.

19.3. Protección del embarazo.

Las trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos para la preparación del embarazo, así como para las correspondientes revisiones médicas, como para otras atenciones medico-sanitarias. La trabajadora en periodo de gestación podrá elegir libremente la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales.

#### **Art. 20. Lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A petición de los interesados podrá sustituirse este derecho por una reducción de 45 minutos antes de la jornada y 45 minutos al finalizarla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **Art. 21. Asuntos particulares.**

A lo largo del año 2009, el personal del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar de hasta 7 días retribuidos por asuntos particulares, no pudiéndose acumular a las vacaciones. No obstante se podrán establecer turnos en semana santa y Navidad. Para el año 2010 el personal del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar de hasta 8 días retribuidos por asuntos particulares.

#### **Art. 22. Excedencias, licencias sin retribuir Y otros**

PERMISOS. Las excedencias se concederán a todos los trabajadores que la soliciten, conforme a las disposiciones legales vigentes en cada momento. Por causas excepcionales podrá ampliarse el plazo de concesión o reducirse el plazo de solicitud siempre que quede justificada la excepcionalidad.

El personal con un año como mínimo de servicio activo en el Ayuntamiento, tendrá derecho, se las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quinde días en cada caso, siempre que





su duración acumulada no exceda de tres meses al año.

### **Art. 23. Normas para la concesión de permisos Y licencias.**

1. Los permisos y licencias se solicitarán siempre directamente al Delegado de Personal del Ayuntamiento.

2. Las licencias se solicitarán generalmente con siete días de antelación para que por la corporación se pueda disponer lo necesario para el buen funcionamiento de los servicios, y en los casos de urgencia en que ello no sea posible habrá de justificarse la causa de dicha urgencia, sin ser suficiente la mera expresión de que es urgente.

3. las licencias por causas imposibles de prever se comunicarán siempre antes del comienzo de la jornada y si ello no fuera posible, se hará en el menor tiempo desde el comienzo de la misma, no debiendo superar las dos horas. La comunicación puede hacerse personalmente o a través de otra persona.

4. En los casos de enfermedad se procederá en la forma indicada anteriormente y cuando esta sea inferior a tres días se habrá de aportar justificante expedido por el médico de la seguridad social que le atiende en el que conste el tiempo preciso de convalecencia. Para tiempos superiores deberá entregarse el correspondiente parte de baja por enfermedad en el plazo de tres días.

## **Capítulo IV. Derechos sociales.**

### **Art.24. Jubilación.**

1. La jubilación forzosa para todo el personal afectado por el presente acuerdo se establece a los 65 años de edad cumplidos. El trabajador de este Ayuntamiento al jubilarse a los 65 años por cumplimiento de la edad reglamentaria, percibirá un premio en metálico en función de los años de servicio prestados a la corporación, atendiendo al siguiente baremo:

Más de 10 años. 2 mensualidades de sueldo consolidado.

Más de 20 años. 3 mensualidades de sueldo consolidado.

Más de 30 años. 4 mensualidades de sueldo consolidado.







Más de 40 años. 5 mensualidades de sueldo consolidado.

En caso de fallecimiento del trabajador en servicio activo o baja definitiva por invalidez permanente, se abonará la compensación correspondiente a los años de servicio. Los beneficiarios serán los herederos legales.

2- Voluntaria.

Aquellos trabajadores que tengan sesenta años de edad o más, o cuarenta años de servicio, podrán jubilarse voluntariamente, siéndoles abonadas por el Ayuntamiento la diferencia existente entre la pensión que establezca el organismo correspondiente y las retribuciones totales que perciba en el momento de la solicitud.

#### **Art. 25. Años de servicio.**

Como premio a los servicios prestados, la Corporación abonará a sus empleados una gratificación en cantidad de 600,00 euros al cumplir los quince años de servicio, 1.000,00 euros a los veinticinco años y 1.500,00 euros a los treinta y cinco.

#### **Art.26. Natalidad.**

Por cada hijo nacido vivo o adoptado, el empleado percibirá la cantidad de 200,00 €.

#### **Art. 27. Anticipos mensuales.**

El personal adscrito a este acuerdo podrá solicitar durante el mes, anticipos sobre su sueldo mensual, por el 100% del importe líquido del mismo.

#### **Art. 28. Paga reintegrable.**

Solicitudes: se presentaran en el momento en que el empleado lo necesite, y se concederán y harán efectivas en el plazo de 15 días aproximadamente.

Concesión: Serán concedidas por la junta de gobierno local.





Cuantía: Cada empleado no podrá percibir una cuantía superior a 3.600,00€, haciéndose efectiva la devolución en el plazo máximo de treinta y seis meses. En cualquier caso la devolución nunca será inferior a 50,00 euros mensuales. No se podrá disfrutar de una nueva paga reintegrable, mientras no se haya satisfecho la devolución de la que estaba disfrutando.

#### **Art. 29. Ropa de trabajo. (Anexo II).**

Cuando las características del puesto lo requieran, todo empleado con al menos 1 mes de antigüedad tiene derecho a

percibir las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que tenga asignadas. Su uso será obligatorio durante la jornada laboral, no pudiéndose utilizar fuera de esta. Determinar y modificar el número y duración de las prendas así como determinar los puestos de trabajo que la requieren es una función reservada para la Comisión Paritaria.

#### **Art. 30. Percepciones por accidente de trabajo, I.T o enfermedad común.**

Todo trabajador en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo, incapacidad temporal o enfermedad común percibirán el 100% de las retribuciones totales percibidas en el último mes trabajado anterior a la baja, en el supuesto que no exista negligencia por parte del trabajador.

#### **Art. 31. Pólizas de seguros.**

31.1. Seguro de vida y accidente. El Ayuntamiento concertará un seguro de vida y accidentes, para todo el personal que forme parte de la plantilla del Ayuntamiento.

Las garantías cubiertas serán las siguientes: Las actualmente contratadas por el Ayuntamiento.

31.2. Seguro de responsabilidad civil. El Ayuntamiento concertará un seguro que contemple la responsabilidad civil y penal por acciones realizadas por sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Art. 32. Ayudas por hijos o cónyuges disminuidos.

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán una cantidad



mensual por cada hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico atendiendo al siguiente porcentaje de minusvalía:

-Con el 33 % .72 euros.

-Con el 65 % .90 euros.

-Con el 99% .120 euros.

### **Art.33. Ayudas de estudio a hijos de trabajadores.**

En el mes de octubre, los trabajadores previa petición con solicitud y certificado del centro o resguardo de matriculación, percibirán, por cada hijo escolarizado, las ayudas de estudio con las cuantías siguientes:

- Guardería, Infantil, Preescolar, Primaria. 100 euros.

- ESO., Bachillerato, FP., o similar. 160 euros.

Enseñanzas universitarias o similares. 220 euros.

Estas ayudas se percibirán en el mes de octubre/noviembre de una sola vez, por cada hijo que se encuentre matriculado en estos estudios, debiendo justificarse. Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos de padre o madre, si algunos de ellos fue empleado/a municipal y falleció encontrándose en activo.

En el caso de estudios universitarios las ayudas se extenderán al tiempo de duración de una carrera más dos años.

### **Art. 34. Asistencia jurídica.**

La Corporación prestará asistencia jurídica gratuita a los empleados que la precisen por causas derivadas de la prestación del servicio, siempre que no se dirija contra la Corporación y de los hechos no se derive apertura de expediente disciplinario contra el mismo.

### **Art. 35. Revisión médica.**





Se procederá a una revisión médica anual, sufragada por la Corporación.

### **Art.36. Permiso de conducir, solicitudes y certificados.**

36.1. Permiso de conducir la Corporación abonará los gastos de renovación del permiso de conducir a los empleados que por razón del puesto de trabajo asignado deben actualizar dicho permiso periódicamente, previa justificación de su importe, así como demás carnés o licencias que sean necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.

36.2. Certificados. Los trabajadores, sus cónyuges e hijos quedarán exentos de cuantos reintegros acompañen a los certificados expedidos por el ayuntamiento en virtud de su relación laboral con el mismo.

**36.3. Bonificación Gimnasio. Los trabajadores tendrán una bonificación del 50% tanto en la matrícula como en las mensualidades a abonar por la prestación del servicio del gimnasio Municipal.**

## **Capítulo V. Derechos sindicales.**

### **Art.37. Delegados de personal.**

Los Delegados de Personal son el órgano representativo del personal del Ayuntamiento para la defensa de los intereses de sus trabajadores.

### **Art.38. Secciones sindicales y asambleas.**

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce únicamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

A todos los efectos se considerara como un solo centro de trabajo la totalidad de las dependencias municipales. Los representantes de las centrales sindicales podrán reunirse libremente dentro de la jornada laboral para tratar problemas que afecten al personal de los centros de trabajo dentro del cómputo de horas establecidos para los Delegados de Personal.

En la medida de las posibilidades de la Corporación se dotara de medios





suficientes a las secciones sindicales para la realización de su labor.

Los empleados tendrán derecho a un total de 30 horas anuales para asambleas dentro de la jornada de trabajo. De estas, 18 corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados de Personal, de acuerdo a la ley de sección sindical.

### **Art. 39. Comisión de seguridad.**

De conformidad con lo establecido en la ley de Prevención de riesgos laborales, se constituirá una Comisión de seguridad y salud con la composición, funcionamiento y competencias marcadas en dicha norma legal.

## **Capítulo VI. Régimen disciplinario.**

### **Art. 40. Régimen disciplinario.**

La Corporación remitirá para informe a los Delegados de Personal todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier empleado con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves igualmente se incoará un expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto.

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este acuerdo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas es a título enunciativo, pudiéndose sancionar otras conductas análogas no expresamente enumeradas en este artículo:

Faltas leves:

-De 1 a 4 faltas de puntualidad alternas o 3 consecutivas durante un mes o 9 faltas al trimestre, sin causa justificada.

-No comunicar con la antelación debida la inasistencia al trabajo por causa





justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

-Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. No cursar ante la Corporación el parte de baja, alta, o parte de confirmación en situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de 2 días hábiles a la fecha del hecho causante.

Faltas graves:

-Embriaguez.

-No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la empresa o seguridad social.

-Faltar al trabajo 3 días al mes sin justificación.

-simular enfermedad o accidente.

- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma o tarjeta de control.

-Faltas cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

-Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

- Negligencia intencionada en el trabajo, que cause perjuicio grave.

-De 5 a 8 faltas de puntualidad alternas o 3 consecutivas durante un mes, o 15 alternas en el trimestre, sin causa justificada.

-Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas propiedad de la empresa para fines propios.

-reincidencia de tres faltas leves.





-grave desconsideración a superiores, compañeros, subordinados o administrados. faltas muy graves:

-Faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.

-Fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

-El hurto o robo a los demás trabajadores o a la empresa o cualquier otra persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la empresa o representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como fin malicioso conseguir algún beneficio.

-Inutilizar, destrozarse o causar desperfecto de forma intencionada en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Corporación.

-Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente el respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

-10 faltas de puntualidad alternas y 8 consecutivas durante un mes sin causa justificada.

-Violar el secreto de correspondencia o documentos.

-Abandonar el trabajo, ocupando puesto de responsabilidad.

-Disminución reiterada, voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

-Comisión de 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

#### **Art. 41. Aplicación de sanciones.**

Las sanciones que la Corporación podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:





a) En las faltas leves:

- Amonestación escrita
  
- Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

b) En las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo en la siguiente escala:

De 2 a 5 días, De 6 a 8 días, y de 9 a 15 días.

c) En las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
  
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.
  
- Despido.

#### **Art. 42. Prescripción y caducidad.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

La Corporación anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán sin efecto si son faltas leves transcurrido 1 año, 2 años para las faltas graves y 3 para las muy graves, siempre que durante el transcurso de este periodo no se haya cometido otra falta de igual grado.

#### **Art.43. Procedimiento disciplinario para faltas graves y muy graves.**

Efectuada una denuncia o conocida la comisión de una falta grave o muy grave







por un trabajador de la Empresa, se iniciarán, por la sección de personal, diligencias previas para el esclarecimiento de los hechos, por si estos fueran constitutivos de falta sancionable a tenor del presente acuerdo.

El expediente disciplinario se realizará por el siguiente trámite:

- Por parte del órgano competente procederá al nombramiento del instructor que llevara a cabo la instrucción del expediente y del secretario del mismo.

- Por el instructor se procederá al esclarecimiento de los hechos, mediante la toma de declaración y la práctica de las pruebas que considere necesarias.

-En el plazo de un mes a contar desde la notificación del nombramiento se formulará el pliego de cargos.

-Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que formule si lo estima conveniente, el pliego de descargos en el plazo de 7 días. En el mismo acto se le remitirá a la representación legal de los trabajadores, para que en igual plazo formule el correspondiente informe.

Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido el pliego de descargo o el informe, se seguirán las actuaciones, considerándose que se renuncia a ese derecho.

-Dentro del periodo de 15 días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior de 7 días, por parte del instructor se emitirá propuesta de resolución, la cual se elevará al órgano competente para que proceda en consecuencia.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de 2 meses desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso el instructor decretará razonadamente su ampliación, con notificación a las partes afectadas.

### **Disposiciones adicionales**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. las normas contenidas en este acuerdo regularan las relaciones entre la empresa y





trabajadores con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial, salvo que sean más favorables para el trabajador.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales solo podrán afectar a este acuerdo consideradas las nuevas retribuciones en computo anual y siempre que superen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por las pactadas, subsistiendo el presente acuerdo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos o retribuciones.

### **Disposición adicional primera**

Si durante la vigencia del presente convenio ambas representaciones llegasen a nuevos acuerdos, se conviene expresamente la incorporación de estos como anexos.

### **Disposiciones finales**

I. El presente acuerdo una vez firmado por ambas partes se tramitará para su ratificación por el Ayuntamiento Pleno, sin perjuicio de su aplicación una vez firmado.

II. A la entrada en vigor del presente acuerdo queda sin efecto cualquier disposición, decreto o norma municipal que contradiga lo establecido en el presente acuerdo.

III. La empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a iniciar negociaciones tendentes a establecer un pacto de servicios mínimos que tendrá validez para todas aquellas situaciones de huelga que se produzcan con posterioridad a la firma del presente acuerdo. Ello no obsta a las competencias de la Consejería de Empleo, según acuerdo del Consejo de Gobierno de 26.11.2002 BOJA de 3.01.2003.

### **Anexo II. Ropa de trabajo servicios Municipales (Cementerio, jardinero, Electricista, Albañilería, Encargado, fontanero)**





Prendas	Duración	2009	2010
Pantalón	Un año	4	4
Chaleco	Dos años	1	1
Polo m/larga	Un año	2	2
Polo m/corta	Un año	2	2
Calzado	Un año	2	2
Sudadera o abrigo	Un año	2	2
Personal de oficinas			
Prendas	Duración	2009	2010
Pantalón verano	Un año	2	2
Pantalón invierno	Un año	2	2
Camisa m/larga	Un año	2	2
Camisa m/corta	Un año	2	2
Jersey	Un año	2	2
Calzado	Un año	2	2
Operarios de limpieza y Auxiliares del Hogar			
Prendas	Duración	2009	2010
Pantalón verano	Un año	1	1
Pantalón invierno	Un año	1	1
Chaqueta m/larga	Un año	1	1
Chaqueta m/corta	Un año	1	1
Jersey	Un año	2	2
Calzado	Un año	2	2
Personal de Instalaciones Deportivas			
Prendas invierno	Duración	2009	2010
Chándal	Un año	1	1
Zapatos	Un año	1	1
Prendas verano	Duración	2009	2010
Camiseta	Un año	1	1
Pantalón corto	Un año	1	1
Monitores de natación y socorristas	Duración	2009	2010
Bañador	Un año	1	1
Camiseta	Un año	1	1
Gorra	Un año	1	1