



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL 2010-2014 DE LA EMPRESA EXCMO. AYUNTAMIENTO**

Código 0401872

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el 2010-2014 de la empresa EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CANTORIA, PERSONAL LABORAL, expediente 0185, código 0401872, suscrito con fecha 10 de diciembre de 2009 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo.

**A C U E R D A:**

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Almería, 22 de febrero de 2010.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANTORIA 2010-2014 FSP-UGT/ALMERÍA**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Objeto**

Son partes firmantes del presente Acuerdo, el Ayuntamiento de Cantoria por parte empresarial y por la parte social el representante legal de los trabajadores D. José Antonio Fernández Zapata, y la Federación de Servicios Públicos de la U.G.T. Almería. El presente Acuerdo tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por que se han de regir las relaciones de trabajo entre el Ilmo. Ayuntamiento de Cantoria y el personal funcionario a su servicio.

##### **Artículo 2. Ambito De Aplicación.**



Este Convenio-Pacto será de aplicación a todo el personal laboral, fijo, indefinido o temporal, que presta servicios al Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA.

Las retribuciones de los contratados en prácticas serán del ochenta y cinco por ciento, respecto a las retribuciones fijadas en este Convenio para el puesto que desempeñe el contratado.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos con otras Entidades Públicas, mediante subvenciones, los salarios serán en función al acuerdo y a la cuantía subvencionada, que se establezca en el mismo, siéndoles de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en este Convenio-.

### **Artículo 3. Ambito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

No obstante, sus efectos económicos se aplicaran desde el primero de Enero de 2.010. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2.014.

Todas las mejoras acordadas para los Empleados Públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán objeto de estudio y negociación por la comisión Paritaria, para su aplicación al personal de este Excmo. Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

Cada año, y siempre antes de la aprobación del Presupuesto Ordinario, podrán iniciarse negociaciones tendentes a la revisión de los temas de Convenio, cuantificables económicamente pudiendo acordarse la creación de conceptos retributivos adicionales a los que figuren en el presente Convenio-Pacto.

### **Artículo 4. Equiparación de todo el personal que presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA.**

Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los Empleados Públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

### **Artículo 5. Denuncia**

Las partes firmantes podrán denunciar, este Convenio, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si no fuese denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se



considerará , automáticamente, prorrogado de año en año.

### **Artículo 6. Mesa General De Negociación.**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa General de Negociación que estará formada por los representantes sindicales en la proporción que corresponda a su representatividad, y por las personas que la Corporación designe para que actúen en su representación.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen en base a esta negociación, serán de plena aplicación a todo el personal , tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La Mesa de Negociaciones se reunirá, al menos una vez al año, y previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación, del Presupuesto Municipal, de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a. Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b. El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c. La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d. El diseño y aprobación de Planes de formación.
- e. Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo .
- f. Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

Igualmente será convocada la Mesa General de Negociación para negociar:

- a. La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas entorno a los planes de empleo en la Administración.
- b. El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c. Los reglamentos de prestación de servicios.
- d. Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la





Corporación.

e. Todas Aquellas que expresamente se mencionan en el presente Acuerdo.

La denuncia de la vigencia del presente Acuerdo por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas en un plazo máximo de quince días hábiles.

Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria**

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan crear una Comisión de Seguimiento e Interpretación para la vigilancia, arbitraje, conciliación, interpretación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

Composición: La Comisión estará compuesta por los delegados de personal, y el sindicato firmante de este Convenio, FSP de UGT Almería, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que tengan representantes legales de los trabajadores y un número igual de miembros de la Corporación, proporcional a la composición de los grupos que la integren, además del Alcalde o persona en quien delegue, que será su presidente. La Comisión la formarán, un miembro del Equipo de Gobierno y otro de la Oposición, siendo en cualquier caso, su participación, proporcional a los miembros sindicales.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados, por su aplicación.
- d) Renegociación total o parcial del mismo.
- e) Estudio de la evolución de relaciones entre las partes.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio





Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad competente.

Reuniones: Será obligación de la Comisión reunirse, previa convocatoria de su Presidente, siempre que lo solicite alguna de las partes, en un plazo no superior a cinco días hábiles, ampliable como máximo a cinco más a petición de cualquiera de las partes, contados desde el día siguiente a la fecha de la petición, mediante presentación de escrito motivado. Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados.

Cuando los acuerdos adoptados supongan una modificación sustancial del Convenio, se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

### **Artículo 8. Organización y Racionalización del Trabajo.**

La Organización práctica del trabajo es competencia de los Organos de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Cantoria, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de la plantilla de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

Será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, todas las materias que establezcan o modifiquen las condiciones de trabajo.

## **Capítulo II. Clasificación Profesional**

### **Artículo 9. Clasificación De Los Laborales**

El personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA se clasifican en:

- a) Laborales fijos.-
- b) Laborales por contratación temporal.-
- c) Laborales por contrato en prácticas.-
- d) Laborales discontinuos.-





e) Laborales fijos discontinuos.-

### **Artículo 10. Clasificación Profesional. Titulación**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A1: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado superior.

Grupo A2: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de 3º grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto definido como de técnico medio. Grupo B : Para el acceso a los cuerpos o escala del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior de Formación Profesional.

Grupo C1: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión de los estudios de 2º de Bachillerato o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo C2: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Agrupación Profesional: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se exige estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente o desempeñar puestos en razón de su experiencia laboral.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan de este requisito los cambios de grupo que sean consecuencia de la promoción interna, de conformidad con las normas que se establezcan al efecto.

Para aquellos trabajadores o colectivo de trabajadores que realicen funciones de







superior categoría, se adoptarán las medidas necesarias para que sean adscritos al grupo correspondiente, estableciéndose, mediante negociación, los cauces de promoción más adecuados.

### **Artículo 11. Definición y Categorías**

Las definiciones para las distintas categorías profesionales del personal de régimen laboral y funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Cantoria, así como sus funciones, serán las que se establezcan en el Catálogo de Puestos de Trabajo, que deberá incluir la denominación y características esenciales de los puestos y los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo. En caso de creación o contratación para puestos no previstos en el catálogo de Puestos de Trabajo y que estén previsto incluirlos en la Oferta de Empleo Público, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria hasta tanto se refleje en el catálogo, que se aprobará anualmente con el Presupuesto de la Corporación.

## **Capítulo III. Ingreso**

### **Artículo 12. Planes y Ofertas de Empleo.**

1.- La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Corporación, se desarrollará, en su caso, a través de Planes de Empleo.

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

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

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo, se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses.

Esta memoria se remitirá a los representantes sindicales para su negociación en

la Mesa General de Negociaciones, con una antelación mínima de 15 días.

3.- El conjunto de vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo conforman la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por permiso, excedencia o Incapacidad Permanente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo para dichas puestos:

- Reingreso de personal excedente.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o puestos de confianza, en su caso, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- Oferta Pública de Empleo.

4.- Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado.

### **Artículo 13. Selección de Personal**

1.- Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional cursos de formación o acceso, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2.- Salvo que mediante norma específica se disponga expresamente un criterio diferente, se garantiza la presencia de un miembro designado por cada una de las secciones sindicales representativas, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el ayuntamiento.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el R.D. 236/88.

3.- Las convocatorias de acceso, provisión promoción y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán informadas por la Comisión Paritaria de Personal.





## **Artículo 14. Contratación Temporal**

Cuando se produzcan vacantes en un puesto de trabajo, por cualquier causa, y hasta tanto no se oferten éstos puestos mediante el procedimiento que legalmente corresponda, como medida excepcional, y por necesidades del servicio podrán ser cubiertas temporalmente, con sujeción a las siguientes normas:

a) El personal se seleccionará de entre los que integran la lista de Espera surgida como consecuencia del último proceso selectivo que se haya desarrollado en el Excmo. Ayuntamiento de Cantoria para cubrir una plaza del puesto de que se trate en condición de personal laboral fijo o funcionario de Carrera. Si esta lista se agotase, se realizará una prueba cuya convocatoria se publicará en el tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Cantoria, al objeto de obtener una nueva Lista de Espera.

b) Resuelto definitivamente el proceso de selección para plazas de laborales fijos y funcionarios de Carrera, las personas que ocuparan dichas plazas cesarán inmediatamente en el puesto que ocupen, y quedará asimismo nueva Lista de Espera con el personal que hubiera participado en el referido proceso selectivo y no hubiera obtenido plaza, quedando sin efecto la lista anterior que hubiera.

## **Artículo 15. Provisión de Puestos de Trabajo.**

El Ayuntamiento formulara públicamente su Oferta de Empleo Público con las vacantes que existan en el Catálogo de Puestos de Trabajo después de realizar una previsión de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, seleccionando a este personal a través de promoción interna .La oferta de empleo público se realizará a través del sistema de oposición concurso ó concurso oposición, en los que se garantizará en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El procedimiento de selección, cuidara especialmente que el tipo de pruebas a superar sea el más adecuado a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Durante la realización se contara con la presencia de los representantes de los Trabajadores en los procesos de selección de Personal.

## **Artículo 16. Comisiones de Servicio**

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, en su caso, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas a las concretas de su puesto de trabajo, en los supuestos siguientes:

a) Por razones técnicas de los servicios a prestar que exijan la colaboración de



personas con especiales condiciones profesionales.

b) Para la realización de tareas a causa de su mayor volumen temporal y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.

c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión.

1.- La asignación de funciones o la adscripción provisional se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores y por el tiempo imprescindible o, en todo caso, un plazo máximo de tres meses.

Su duración podrá prorrogarse por acuerdo en este sentido, en la Comisión Paritaria de Personal.

2.- En defecto de acuerdo mutuo entre el trabajador y la Corporación, el cambio provisional podrá producirse por necesidades del servicio que manifiestamente no permitan su cobertura según lo previsto en artículo anterior, en cuyo caso, la designación del trabajador afectado se hará por orden inverso de antigüedad entre los de la misma categoría o empleo y en segundo lugar el de mayor proximidad geográfica, si la adscripción fuera a otro centro de trabajo.

Cada trabajador no podrá ser designado más de una vez a través de un nombramiento provisional o comisión de servicios, y al menos hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal de la misma categoría.

En caso de disconformidad, en el plazo de cinco días el interesado o los representantes de los funcionarios podrán acudir a la comisión paritaria de personal para que emita el informe correspondiente. La resolución se dejara en suspenso hasta que la citada comisión se pronuncie.

3.- El personal en comisión de servicios percibirá la totalidad de sus retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional, o comisión de servicios, a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

### **Artículo 17. Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos.**

La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de





trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, complemento específico y centro de trabajo.

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

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

En el supuesto de disconformidad se aplicará lo previsto en el artículo anterior para las adscripciones provisionales involuntarias.

### **Artículo 18. Carrera Profesional**

A los efectos de carrera profesional, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establecen en el Catálogo de Puestos de Trabajo, de categorías profesionales o empleos, anexo al presente Acuerdo .

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial.

No obstante, el personal que obtenga por procedimientos reglamentarios, un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos años de servicios ininterrumpidos, o tres con interrupción, el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado.

El grado personal superior, podrá consolidarse también, mediante la superación de cursos específicos y otros requisitos objetivos específicos que se determinen por el Pleno de la Corporación, mediante acuerdo con la representación sindical.

El procedimiento de acceso a estos cursos se realizará mediante concurso atendiendo a criterios de mérito y capacidad.

### **Artículo 19. Promoción Profesional**

1.- La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una escala o a otra distinta dentro del mismo grupo.





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

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C1, desde categorías afines del grupo C2, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria de Personal.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.

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

4.- Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

### **Artículo 20. Oferta Pública de Empleo**

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

1.- El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se registrá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91, de 7 de junio, y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95, de 10 de marzo.

2.- El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición.

3.- Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral.

Durante este período percibirán el 100 % de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realizará fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y



manutención, siempre y cuando en el Centro donde se realicen los cursos, no facilite la manutención y alojamiento o se haga cargo de las dietas y locomoción.

4.- Para facilitar la integración social del minusválido se estará a lo dispuesto en la Ley 7/82, de 7 de abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

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

### **Artículo 21. Excedencias**

1.- Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicio en Organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto 4. del presente artículo.

2.- Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante los últimos 2 años en la Administración.

Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a dos años, ni superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la Administración, con un máximo de quince.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

El reingreso se efectuará por adscripción provisional, condicionada a las necesidades de los servicios y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, no pudiendo en ningún caso cubrir la plaza objeto de la excedencia antes de los 26 meses del inicio de la misma.

3.- Asimismo, el personal tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento éste, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia.

El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal, reserva del puesto de trabajo y derechos pasivos.

4.- Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la





designación del trabajador o/a para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial o superior.

Esta excedencia da derecho al reingreso automático previa petición del funcionario/a, al computo de la antigüedad - y su percibo, si esta no le fuera abonada en su nueva situación, grado personal y derechos pasivos mientras dure y a la reserva del puesto de trabajo.

5.- Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente resida en otro municipio por haber obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario.

6.- Podrá concederse una excedencia voluntaria incentivada, cuando el trabajador se encuentre afectado por un plan de empleo.

La excedencia voluntaria tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica.

Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones íntegras, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

## **Capítulo IV. Régimen De Trabajo**

### **Artículo 22. Jornada.**

La jornada continuada de mañana, tendrá el siguiente horario: de ocho de la mañana a tres de la tarde, de lunes a viernes.

Al resto del personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los representantes sindicales, respetando siempre las necesidades del servicio, y siendo desempeñado siempre de forma continuada.

2.- Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos, considerándose dicho tiempo de trabajo efectivo.

3.- El Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta a los representantes sindicales.

### **Artículo 23. Calendario Laboral**

El Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA facilitará anualmente el calendario laboral,



en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

### **Artículo 24. Régimen De Trabajo A Turnos**

Con carácter general, estarán sometidos a régimen de trabajo a turnos, los trabajadores que presten servicios en centros o dependencias del Excmo. Ayuntamiento, cuya actividad se desarrolle o pueda desarrollar durante las veinticuatro horas al día o en periodos que abarquen total o parcialmente dos o más de los turnos habituales de mañana, tarde o noche.

### **Artículo 25. Vacaciones**

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 23 días hábiles.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Si no se disfrutaran vacaciones en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, se disfrutarán una semana más sin que cause perjuicio al servicio, siempre que haya sido por necesidad del Ayuntamiento, no por voluntad del trabajador.

El trabajador tendrá derecho a distribuir sus vacaciones como mínimo en dos períodos de quince días naturales cada uno.

La enfermedad o accidente producido durante el período de vacaciones suspende el disfrute de las mismas, y por tanto genera derecho a fijar otro período para hacer efectivo el descanso.

En cualquier caso deberán disfrutarse entre el 1 de Enero al 31 de Enero siguiente, y dependiendo de la antigüedad en el puesto de trabajo, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Por quince años de servicio:	24 días hábiles
Por veinte años de servicio:	25 días hábiles
Por veinticinco años de servicio:	26 días hábiles
Por treinta o más años de servicio:	27 días hábiles

3.- Se contratarán sustitutos para el personal cuando se considere oportuno para mantener el rendimiento en el servicio activo.

4.- El trabajador tendrá derecho a distribuir sus vacaciones en cuatro periodos, de 7 días como mínimo cada uno.

6.- Turno de vacaciones: se procurará que la distribución de los turnos se haga

dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de forma que queden cubiertas las necesidades del mismo.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.

7.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo., Ayuntamiento de CANTORIA, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

8.- Si por exigencias del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 7 días de incremento de sus vacaciones, que podrá sumarse al periodo interrumpido y que disfrutará una vez haya cubierto el servicio que originó la interrupción, o independientemente de su sueldo a un 50% más del mismo, pudiendo en cualquier caso, elegir el trabajador una de las dos opciones.

### **Artículo 26. Licencias retribuidas**

El personal del Excmo. Ayuntamiento de Cantoria tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio, 20 días naturales., a partir del 01-01-2011, 25 días.
- b) Por nacimiento de hijo o adopción, quince días, a partir de 1-01-2011, serán 4 semanas.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 4 días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a mas de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 6 días.
- d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, tíos, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días laborables, salvo que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a mas de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 5 días laborables.
- e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días laborables.
- f) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen, así lo justifique.

- g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la

presencia del interesado, un día.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a una compensación económica.

i) Para acudir el trabajador o acompañar a un hijo o a su cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia oficial 1 día, ampliable hasta diez días naturales en caso de hospitalización, todos ellos justificados.

j) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, ampliable a otro días mas, si el desplazamiento es de mas de 100 kilómetros, así como el día de matrimonio si este coincide con día laborable .

k) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales. Tendrán derecho a 30 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.

l) Diez días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. De los diez días anteriores, dos se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de Diciembre, (siempre que no coincidan con sábado o domingo), y en caso de que algún día festivo del calendario laboral, coincida en sábado o domingo, se incorporará sumando días particulares, salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio permanentemente.

Del mismo modo, y de acuerdo con el Art. 48.1.k, los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de Enero del año siguiente.

El personal podrá disfrutar estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

m) Por divorcio, o pareja de. hecho, debida mente justificado, 7 días

El día 22 de Mayo, Sta. Rita (día de los Funcionarios de Administración Local), los trabajadores del Ayuntamiento terminarán su jornada laboral a las 13:00 horas.



Durante los días laborables de las fiestas de Cantoria, se le reducirá la jornada de trabajo, en tres horas, al personal no sometido a régimen de turnos.

Se reducirá en una hora la jornada de trabajo en el período comprendido entre viernes de Dolores y Miércoles Santo ambos inclusive.

Se reducirá asimismo en una hora la jornada de trabajo en el período comprendido dentro de las fechas navideñas, concretamente en las semanas de Nochebuena, Nochevieja y Reyes.

Se reducirá asimismo en una hora la jornada de trabajo en el período comprendido entre el 21 de Junio y el 21 de Septiembre, durante la vigencia de este convenio.

Además de lo anterior hay que tener en cuenta, para su aplicación la Orden APU/3902/2005 de 15 de Diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

#### **Artículo 27. Licencias No Retribuidas.**

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de las parejas sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas del Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo.



Ayuntamiento.

### **Artículo 28. Licencia Por Maternidad O Adopción Y Reducción De Jornada**

1.- En el supuesto de parto, ó adopción menor de seis años la Licencia tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veintidós semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento, abandono de la madre, o que ambos trabajen.

2.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el periodo de doce meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen posibilitando su acumulación horaria .

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

### **Artículo 29. Formación Y Perfeccionamiento Profesional**

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción, por lo que se exigirá a los empleados del Ayuntamiento de Cantoria, una formación mínima cada seis años, para poder cumplir objetivos para el exceso de producción y acumulación de tareas.

El personal del Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

Con objeto de fomentar el perfeccionamiento de los Empleados Públicos se dotará un fondo en el presupuesto con cargo al F.A.S. para conceder ayudas a los que realizan estos cursos.

Las ayudas podrá concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión Paritaria.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la





cuantía de las dietas establecidas en este Convenio.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborados por la Comisión de Formación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Los representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

El Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

Se creará la Comisión Permanente de Formación, de naturaleza paritaria.

Las principales funciones de esta Comisión serán:

- 1.- Elaboran el Plan de Formación Continua del Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA.
- 2.- Fijar los criterios objetivos para la reelección del personal al que se autorice la asistencia a cursos.
- 3.- Realizar encuestas para determinar las necesidades formativas de los trabajadores.

## **Capítulo V. Retribuciones**

### **Artículo 30. Salario Base**

El Salario Base de cada uno de los grupos, en los que se clasifican los Empleados Públicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

### **Artículo 31. Antigüedad**

El personal fijo e indefinido de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que







cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo. Ayuntamiento como contratado temporal, siempre que lleguen a formalizarse en contrato con carácter indefinido.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública, tanto en calidad de trabajadores de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

### **Artículo 32. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el 15 de Junio y otra en 15 de Diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, los trienios y el 100% de todos los complementos de su nómina, en Junio y Diciembre, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca una cantidad mayor.

Cuando el tiempo de servicio prestados hasta el día en que devengue la paga extra no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

### **Artículo 33. Retribuciones Complementarias**

#### 1.- Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal funcionario en la cuantía indicada en los Presupuestos Generales del Estado para empleados públicos, dependiendo del grupo al que pertenezcan.

Se establece un nivel mínimo de complemento de destino en el 14. Durante la vigencia de este Convenio, a los trabajadores que tengan un Complemento de Destino superior al 14, se les incrementará el mismo en un punto anual; y en el supuesto de que tuvieran dicho Complemento en su nivel más alto, la cuantía que suponga este aumento de un punto se le aplicaría al Complemento Específico, siendo la misma consolidable.

#### 2.- Complemento Específico.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.



Del mismo modo, y atendiendo al derecho de los trabajadores fijos de la plantilla del Ayuntamiento de Cantoria a la carrera profesional, según el art. 16 del E.B.E.P, se regulará la carrera horizontal, mediante la progresión de grado, categoría, escalón, u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del art. 17 y apartado 3 del art. 20 del E.B.E.P. Así se establecerá un período de seis años para la modificación del complemento específico, que aumentará independientemente de lo que fijen los Presupuestos Generales del Estado, en una cantidad igual al cuádruple de un trienio dependiendo del puesto de trabajo de que se trate, y siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos por parte del trabajador, a lo largo de este período de seis años, y que deberán ser informados por su superior jerárquico a 1 de Enero de cada año:

a) Realizar ciento veinte horas de trabajo, fuera de jornada, en su puesto como trabajador del Ayuntamiento de Cantoria todos los años.

b) Realizar un mínimo de 3 cursos de formación anuales por parte de cada trabajador.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su cuantía es la que figura en el Catálogo de Puestos de Trabajo, Anexo a este Convenio.

### 3.- Complemento de Productividad Variable.

3.1.- De acuerdo con el art. 24.c) del E.B.E.P., se establece un complemento de productividad que se retribuirá en función del interés, iniciativa, o esfuerzo con el que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

3.2.- El mencionado complemento será de aplicación a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional y personal de este Convenio.

3.3.- A estos efectos durante el período de vigencia del presente Convenio, los sucesivos presupuestos municipales consignarán los siguientes importes:

Ejercicio	Importe en euros
2.010	1.300
2011	1.300
2012	1.400
2013	1.400
2014	1.400



3.4.- Los criterios de reparto de dichos importes serán los siguientes:

a) La distribución individualizada de las cantidades globales consignadas se hará de forma lineal, con independencia de la plaza, grupo, escala o subescala a la que se pertenezca o del puesto que se ocupe.

b) Los porcentajes, de reparto variable, se distribuirán individualmente, en desarrollo del art. 20 del E.B.E.P., y en función de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Se detraerá un 25% por cada Informe trimestral que sea desfavorable al trabajador, emitido por las Jefaturas de Negociado en su función de la Evaluación del Desempeño, perdiendo el trabajador el 100% en el momento de tener tres informes desfavorables

Del mismo modo, se detraerá de dicha cantidad la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto (5 por 100 por cada día), con excepción de los siguientes:

- Vacaciones
- Asuntos propios
- Accidentes de trabajo
- Maternidad y paternidad
- Ajuste de jornada
- Compensación horaria
- Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguineidad
- Matrimonio
- Por acompañamiento a hijos menores por cuestiones de estudios.
- Asistencia a facultativo médico fuera del municipio o por acompañamiento a cónyuge o hijos al mismo.
- Bajas por accidente laboral o enfermedad profesional directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

Las bajas por enfermedad y permisos retribuidos hasta un máximo de tres días por año, sólo detraerán el 2% por cada día.



c) El importe a que ascienda dicho complemento se abonará en la nómina del mes de Diciembre del correspondiente ejercicio, junto con la paga de Navidad.

d) Se tomara en consideración el tiempo de trabajo efectivo realizado durante los doce meses anteriores a la fecha indicada para su devengo.

e) Las cantidades resultantes de las detracciones efectuadas serán destinadas al Plan de Pensiones distribuyendo su importe entre todos los trabajadores a través de una aportación única.

#### **Artículo 34. Incremento Salarial**

Durante la vigencia del Convenio, se establece un porcentaje de incremento salarial para todos los conceptos en la misma cuantía que establezcan los Presupuestos General del Estado para los funcionarios, en el supuesto de que el I.P.C. anual supere dicho porcentaje, se abonará la diferencia entre uno y otro porcentaje en el primer trimestre, en concepto de paga única consolidable, que quedará automáticamente integrada en el complemento específico (repartida proporcionalmente entre los conceptos que lo compongan).

#### **Artículo 35. Trabajos de Superior categoría**

Los Trabajadores que, accidentalmente, ocupen puestos de categoría superior, mantendrán las retribuciones básicas que correspondan al grupo del que provienen, asignándoseles el nivel y/o complemento de destino y el complemento específico que, en su caso, habrían de percibir los titulares de los puestos sustituidos.

#### **Artículo 36. Servicio fuera de la jornada y Servicios Especiales**

La realización de servicios realizados fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, en consecuencia se establece un tope máximo de cien horas.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 50%. En el caso de horas normales y un 100% en caso de las realizadas en festivo o nocturno.

Los servicios realizados fuera de la jornada normal se pagarán preferentemente con días libres, correspondiendo en ese caso por cada jornada completa de 7 horas, fuera de jornada, dos días libres.

En el cálculo del Salario Hora se tendrán en cuenta los siguientes conceptos

retributivos:

SB: Sueldo base

A: Antigüedad

CD: Complemento de Destino

CE: Complemento Especifico

CP: Complemento de Productividad

J: Paga Extra de Junio

N: Paga extra de Navidad

D: Días de trabajo al año = 217 días.

La fórmula a utilizar sería la siguiente:  $SB+A+CD+CE+CP+J+N/D : 7 \text{ horas} = \text{PRECIO/HORA}$

Del mismo modo, los trabajadores del servicio de limpieza, recibirán un incremento equivalente a cuatro días de trabajo, por los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral con motivo de las fiestas y otros eventos en los que se vean afectados los edificios municipales.

### **Artículo 37. Indemnizaciones Por Razón De Servicio.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es, dietas y gastos de locomoción de conformidad con las condiciones señaladas por el Decreto 54/89 y Decreto 190/93 de la Junta de Andalucía.

La indemnización por utilización de vehículo propio se establece en 0,26 Euros por kilómetro.

Indemnizaciones:	
Alojamiento	50 Euros
Manutención	40 Euros
Dieta entera	90 Euros

Asimismo se abonará una indemnización mensual de 60 Euros en concepto de utilización de vehículo propio para desplazamientos que vengan motivados como consecuencia del desarrollo del trabajo o como consecuencia de la realización de



cursos de perfeccionamiento. Esta indemnización se abonará en una única cantidad anual pagadera en la nómina del mes de Enero, que incluirá 60 Euros por cada mes del año anterior en que el funcionario haya tenido que hacer uso de vehículo propio.

Cuando se utilice vehículo propio en Comisión de Servicios o Cursos de Perfeccionamiento, el vehículo estará cubierto ilimitadamente por Seguro o Póliza, de accidente individual y responsabilidad civil, concertadas con Compañías de Seguros.

## **Capítulo VI. Prestaciones Sociales**

### **Artículo 38. Complemento de Incapacidad Temporal**

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma, el Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100% en todos los conceptos retributivos.

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal hasta 18 meses, se prorrogará en el mismo periodo el Complemento aportado por este Excmo. Ayuntamiento.

Los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente, que lo trasladará al Excmo. Ayuntamiento dentro de las 48 horas siguientes a la falta en el puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la aportación del correspondiente parte de baja.

### **Artículo 39. Fondo De Acción Social**

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social. Su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá a lo establecido en este artículo. De dicho Fondo se elaborará un reglamento con efectos desde el uno de enero de 2010.

La cuantía de dicho Fondo será de 9.000euros esta cuantía se incrementará anualmente con el I.P.C. de los Presupuestos Generales del Estado.

Todos los remanentes del Fondo de Acción Social se aplicará al Plan de Pensiones, de tal forma que este se incrementará a cada trabajador en la parte proporcional que le corresponda, teniendo efecto esta aplicación a partir del 01-01-2012.

### **Artículo 40. Ayuda Familiar**

1.- Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una



persona disminuida física o psíquica, mientras no desempeñe ningún trabajo retribuido o tenga reconocida una pensión, y previa justificación mediante Certificado del organismo competente, percibirá un complemento salarial de 60 euros. Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 120 euros, cuando sea igual o superior al 65%.

2.- El Ayuntamiento abonará al trabajador ( o al familiar más cercano, en su caso) unas ayudas de pago único por los siguientes conceptos y cantidades:

por nupcialidad Ayuda al trabajador/a	200Euros
Ayuda por natalidad ( hijos del trabajador/a)	200Euros
Ayuda para sepelio del trabajador/a	500 Euros

### **Artículo 41. Plan de Pensiones**

Se continuará con el Plan de Jubilación suscrito por cada trabajador, por importe de 60 Euros mensuales más los incrementos que ha sufrido desde 2.006, de las cuales el 50% aportará el Excmo. Ayuntamiento y el otro 50% el trabajador, al que le será retirada dicha cantidad mensualmente de su nómina, y cuya cuantía se incrementará en un 10% anual.

Aquel trabajador que no esté de acuerdo en hacerse este plan de Jubilación podrá prescindir de él, si bien no podrá exigir por ello la parte proporcional que el Ayuntamiento hubiera abonado si dicho trabajador hubiera contratado el mencionado Plan.

### **Artículo 42.Seguros**

El Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA continuará con las pólizas colectivas concertadas con Compañías de Seguro, que amparan a todo el personal afectado por este Convenio-Pacto, y que se revalorizarán en un 5% anual.

1. Seguros de accidentes individuales:

Garantías.	Capital Asegurado
Fallecimiento por accidente	60.000 Euros
Fallecimiento por accidente de circulación	60.000 Euros
Invalidez Permanente absoluta por accidente	60.000 Euros
Invalidez Parcial por accidente	Según Baremo
Incapacidad temporal	Excluido

Beneficiarios: Los herederos legales o testamentarios, sin perjuicio de la legítima y los designados por los asegurados en la parte de libre disposición. El Excmo.



Ayuntamiento hará las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan modificar libremente los beneficiarios.

Quedan garantizados los riesgos por accidentes, sea cualquiera la causa que los produzca, tanto los accidentes laborales, como los extralaborales. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Los capitales asegurados antes indicados se revalorizarán anualmente.

Se facilitará a cada trabajador un folleto con el resumen de las características de dicha póliza, así como el domicilio social de las Delegaciones.

## 2. Seguro de responsabilidad civil:

a) Designación de riesgo: Responsabilidad de los empleados del tomador en el desempeño de sus funciones.

Situación de riesgo: Territorio nacional	
b) Garantías del seguro:	
Responsabilidad civil por siniestro	300.000 Euros
Fianza judicial incluida hasta el límite de	300.000 Euros
Limitadas a 150.000 Euros por víctima y 600.000 Euros por año	
Fianza carcelaria incluida hasta el límite de	300.000 Euros

c) Franquicia: Regula en las condiciones especiales de póliza:

- La garantía fijada por siniestro constituye el límite máximo a pagar por la suma de todas las indemnizaciones, intereses, fianzas y gastos correspondientes a un siniestro.

- Los gastos de defensa jurídica en aquellos supuestos en los que el asegurado elija libremente al procurador y abogado, quedarán limitados hasta 3.000 Euros

## 3. Seguro de Vida:

Capital asegurado individual: 60.000 Euros.

Garantías cubiertas:

- Fallecimiento.

- Invalidez Permanente y Absoluta.

El paquete de seguros a que hace referencia este artículo se contrató con fecha 1 de Enero de 2.007 y seguirá en vigor durante la vigencia del presente Convenio.



### **Artículo 43. Anticipos reintegrables.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio-Pacto podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos mensualidades líquidas de sueldo base, trienios y complementos de destino. También podrán solicitar anticipos de 601, 1.202 o 1803 euros.

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución se fija en 24 meses.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Alcaldía, según orden de solicitud y a la consignación prevista en el presupuesto para tales fines.

A estos efectos se establece que el capital circulante de los anticipos no será superior al importe correspondiente al 0.8% del Capítulo I del Presupuesto de Ingresos.

### **Artículo 44. Adelanto de Pensiones**

El Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y jubilación, hasta que el beneficiario perciba la liquidación de la Seguridad Social, en cuyo momento abonará al Excmo. Ayuntamiento de Cantoria las cantidades que le hubiera adelantado sin pago alguno de intereses.

### **Artículo 45. Jubilación Anticipada**

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio en este Excmo. Ayuntamiento. Será requisito indispensable que la jubilación voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa. A tal fin se habilitará en el Presupuesto la cantidad correspondiente.

ESCALA:	
Con antelación a cinco años	75 Euros por mes de servicio
Con antelación a cuatro años	60 Euros por mes de servicio
Con antelación a tres años	45 Euros por mes de servicio
Con antelación a dos años	30 Euros por mes de servicio
Con antelación a un año	15 Euros por mes de servicio

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.



## Artículo 46. Jubilación Parcial

El trabajador podrá optar por la Jubilación Parcial, de acuerdo con lo previsto en la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social, que introduce modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, siendo necesario que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el art. 4 de la Ley 40/2007, que queda redactado de la siguiente forma:

“Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Los apartados 1 y 2 del artículo 166 quedan redactados del siguiente modo:

1. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a. Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado

1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos



porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d. Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Dos. Se incorpora una nueva disposición transitoria, la decimoséptima, con la siguiente redacción:

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSÉPTIMA.** Normas transitorias sobre jubilación parcial.

1. La exigencia del requisito de 61 años de edad a que se refiere la letra a del apartado 2 del artículo 166 se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

Durante el primer año	60 años
Durante el segundo año	60 años y 2 meses
Durante el tercer	año, 60 años y 4 meses
Durante el cuarto año	60 años y 6 meses
Durante el quinto año	60 años y 8 meses
Durante el sexto año	61 años 60 años y 10 meses
A partir del séptimo año	

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en



las letras b y d del artículo 166.2, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 % de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

2. El requisito de 6 años de antigüedad mínima a que se refiere la letra b del apartado 2 del artículo 166 será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, en los siguientes términos:

Durante el primer año	2 años
Durante el segundo año	3 años
Durante el tercer año	4 años
Durante el cuarto año	5 años
A partir del quinto año	6 años

3. El límite de la reducción máxima de jornada del 75 % a que se refiere la letra c del apartado 2 del artículo 166 se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

Durante el primer año	el 85 %
Durante el segundo año	el 82 %
Durante el tercer año	el 80 %
Durante el cuarto año	el 78 %
A partir del quinto año	el 75 %

4. El período de 30 años de cotización establecido en la letra d del apartado 2 del artículo 166 será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

Durante el primer año	18 años
Durante el segundo año	21 años
Durante el tercer año	24 años
Durante el cuarto año	27 años
A partir del quinto año	30 años

5. El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social podrá seguir



aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante Convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa registrará, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.”

#### **Artículo 47. Premios**

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diploma o mención honorífica.
- c) Anulación de notas desfavorables en su expediente.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Alcaldía, oídos los representantes sindicales.

#### **Artículo 48. Vestuario**

El Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Al entrar en el Plantilla se le proporcionarán a cada trabajador dos equipos de invierno y dos de verano , y cada año se entregará un equipo completo de invierno en octubre y otro completo de verano en mayo, salvo que, excepcionalmente y por las características del puesto de trabajo, hubiera que ampliar esta dotación, previo informe del responsable del servicio.

Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal, siempre que las características del puesto de trabajo lo haga necesario o conveniente.

### **Capítulo VII. Salud Laboral**

#### **Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud**

De conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de un parte, y por una representación de la Corporación, el Comité actuará con carácter paritario para la



adopción de acuerdos.

Se reunirá de forma ordinaria, al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque cualquiera de las partes.

De cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente, de las que se remitirán copias a los Delegados de Prevención.

El Comité, como Órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las competencias atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité velará por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L y el Artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de Vigilancia de la Salud.

### **Artículo 50. Procedimiento Para La Readaptación De Trabajadores A Otro Puesto De Trabajo**

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicada para su Salud, previo informe médico, el Comité de Seguridad y Salud estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado.

Será necesaria la existencia de otro puesto de trabajo vacante, de la misma categoría profesional y retribución o de una categoría y retribución inferior.

Se establece un periodo de prueba de seis meses, como duración máxima, durante el cual se determinará si el empleado está capacitado para el desempeño de las funciones del nuevo puesto.

### **Capítulo VIII. Conciliación De La Vida Familiar. Igualdad Y Violencia De Género**

LA CORPORACION se compromete a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y los trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombre y mujer. La corporación velará activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades entre el hombre y la mujer en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación y promoción, clasificación profesional, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directa o indirecta, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y especialmente, no admitiendo discriminaciones a aquellas situaciones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones laborales y el estado civil.



## **Artículo 51. Permisos Por Motivos De Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral Y Por Razón De Violencia De Género.**

- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

MATERNIDAD.-

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del



parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 12 meses de duración, recibiendo, durante este periodo exclusivamente la retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta 12 meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 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 la administración.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la



corporación y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 51 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### PATERNIDAD.-

Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.



## VIOLENCIA DE GENERO.-

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, podrá prorrogarse la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de Salud según proceda.

Así mismo las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, 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 de otras formas del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

### **Artículo 52. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas**

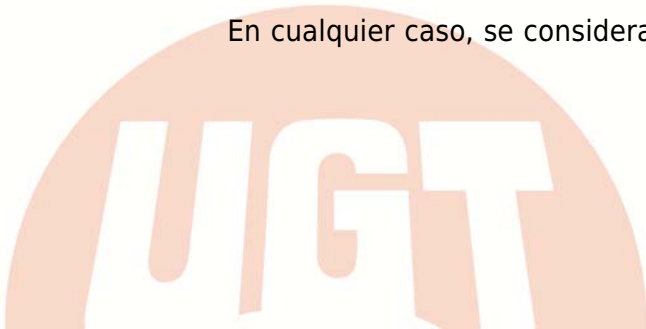
1. Las relaciones laborales en la corporación, debe estar presidida por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de esta Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa





o indirectamente por razón de sexo.

3. La corporación realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

#### ACCIONES POSITIVAS.

Las partes firmantes de este convenio hacen constar su preocupación por la situación de los colectivos con dificultades de acceso al empleo y coinciden en la necesidad de propiciar una mayor contratación de estos colectivos, así como de diversificar los puestos y categorías a los que han venido teniendo acceso. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia para su contratación las personas del género menos representado en el grupo profesional en que se integre la vacante que se pretende cumplir.

A igualdad de meritos tendrán derecho preferente para el ingreso en las plantillas a tiempo completo, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, por tiempo determinado, a tiempo parcial o con contrato de aprendizaje y prácticas. En cada centro de trabajo o empresa, la dirección comunicara a los representantes de personal el o los puestos que se pretende cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las pruebas que habrán de superar. Los representantes podrán emitir informe al respecto, velaran por la aplicación del principio de preferencia señalado en el párrafo anterior así como por el respeto de la prohibición de discriminación de las mujeres en el acceso al empleo.

#### **Artículo 53. Parejas de Hecho**

Se entiende que todo lo regulado en este convenio relativo a matrimonios es de aplicación a las parejas de hecho que acrediten tal situación.

### **Capítulo IX Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 54. Faltas**

Se estará a lo establecido en las normas que legalmente están reguladas en el Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos. Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves, establecidas para los funcionarios de Administración Local.

#### **Artículo 55. Sanciones**

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.
  - Separación del servicio.

Se comunicará a los representantes sindicales las sanciones que se impongan por la Comisión de faltas leves. Se solicitará informe a los representantes sindicales, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días naturales.

Cuando se tome declaración al inculpado, si éste lo desea, podrá acompañarle un representante sindical.

## **Capítulo X Derechos Y Garantías Sindicales**

### **Artículo 56. Competencias sindicales**

Los representantes legales de personal tendrán las competencias reflejadas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 57. Garantías Sindicales.**

Los representantes Sindicales tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 25 horas mensuales.

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

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

Los Representantes de los Trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de

TODAS LAS HORAS NECESARIAS, para atender dicha representación,

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA se dispondrá de tabloneros sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

## **Capítulo XI Prevención De Riesgos Laborales**

### **Artículo 58. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.
- El deber de protección del empresario.

### **Artículo 59. Delegado de Prevención**

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Organos de Representación.

Funciones.- Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Garantías.- Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el

### **Artículo 68. Del Estatuto De Los Trabajadores.**

Crédito horario.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.



- Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento.
- Las actividades formativas.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

Formación.- El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional.- El Delegado de Prevención deberá guardarán sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

### **Artículo 60. Asistencia sanitaria**

- 1.- Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA sin un reconocimiento médico previo.
- 2.- Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.
- 3.- Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, será reubicado en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

### **Disposición Final**

De conformidad con el artículo 2º del Convenio del personal laboral y Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA, la entrada en vigor tendrá efectos desde el 1 de enero de 2010. Anexo I

Las retribuciones determinadas en la Ley de Presupuestos para el año 2.010, son las siguientes para todos los conceptos retributivos, más lo que se incremente en la Ley de Presupuestos de Generales del Estado para 2.010:

GRUPO	S. B. MENSUAL
A1	1157,82
A2	982,64
C1	732,51
C2	598,95
AGRUPACION PROFESIONAL	546,82



Grupo	Trienio Mes
A1	44,51
A2	35,62
C1	26,75
C2	17,88
AGRUPACION PROFESIONAL	13,42

NIVEL	MENSUAL
30	1016,67
29	911,92
28	873,58
27	835,22
26	732,74
25	650,11
24	611,76
23	573,43
22	535,06
21	496,76
20	461,45

NIVEL	MENSUAL
19	437,89
18	414,31
17	390,74
16	367,23
15	343,63
14	320,09

**TABLA DE GRUPOS, NIVELES Y COMPLEMENTO ESPECIFICO PARA EL PERSONAL LABORAL AÑO 2010**

GRUPO	NUM.	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL	COMPL. ESPECÍFICO MENSUAL
A1	1	ARQUITECTO/AMUNICIPAL	24	211,12
A2	1	COORDINADOR/A GUADERIA	18	120,00
C1	1	ADMINISTRATIVO/A-BIBLIOTECARIO	22	482,80
C2	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	18	461,37
C1	2	MONITOR/A GUARDERIA	15	90,00
C1	1	JEFATURA NEGOCIADO SERVICIOS MULTIPLES	18	1129
C2	2	OFICIAL/A 1º USOS MULTIPLES	15	769,56
C2	1	OFICIAL/A DE 1º ELECTRICISTA	15	670
C2	1	OFICIAL/A DE 2º ELECTRICISTA	14	430
AGRUPACION PROFESIONAL	6	LIMPIADORA/A	14	390,95
AGRUPACION PROFESIONAL	1	CONSERJE DE COLEGIO	14	521,97
AGRUPACION PROFESIONAL	1	PEON DE LIMPIEZA	14	211,12
AGRUPACION PROFESIONAL	1	BARRENDERO/A	14	90

**TABLA DE GRUPOS, NIVELES Y COMPLEMENTO ESPECÍFICO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO AÑO 2010**

GRUPO	NUM.	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL	COMPL. ESPECÍFICO MENSUAL
A1	1	SECRETARIO/A GENERAL	26	1581,50
A1	1	TECNICO/A SUPERIOR-ADMON. ESPECIAL	24	822,40
A2	1	INGENIERO/A. TEC. OBRAS PUBL.	22	461,57
C1	2	JEFATURAS DE NEGOCIADO	22	1308,95
C1	3	ADMINISTRATIVO/A	22	804,08
C1	3	POLICIA LOCAL	22	694,96
C2	1	VIGILANTE MUNICIPAL	14	646,59

**ANEXO II**

**REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCION SOCIAL AYUNTAMIENTO DE CANTORIA**

**Artículo 1. Objeto**

La regulación de las ayudas sociales se regirán por el presente Reglamento del Fondo de Acción Social.

Los sobrantes anuales del F.A.S. pasaran como resultados del F.A.S. al ejercicio siguiente, no pudiéndose realizar repartos ni convocatorias de ayudas no programadas en la fecha de aprobación de los presupuestos.

**Artículo 2. Junta Administradora**

**1. Composición.**

Se establece una Junta Administradora del Fondo de Acción Social, compuesta por los miembros de la mesa general de negociación.

**2. Funciones y competencias.**

La Junta Administradora tendrá las funciones y competencias:



- a) Distribuir el presupuesto anual de gastos del Fondo de Acción Social.
- b) Elaborar un fichero de registro para informatización, seguimiento y control de gastos por beneficiario.
- c) Elevar las propuestas de gastos a la corporación municipal, el control de gasto y la disposición del montante anual, a través del seguimiento de informes trimestrales emitidos por la Intervención Municipal.

### 3. Régimen de sesiones.

La Junta Administradora se reunirá, con carácter ordinario durante el mes de Enero, para estudiar, valorar y proponer, entre las solicitudes presentadas, aquellas susceptibles de aprobación. Dichas prestaciones se presentaran desde el 1 de Enero al 20 de Diciembre y se abonaran en la nomina del mes de Febrero.

Las facturas presentadas a partir del 20 de Diciembre se pasaran al año siguiente.

### **Artículo 3 Ambito De Aplicación**

Al personal en servicio activo funcionario de carrera, laboral fijo, contratado temporal con fondos municipales y funcionario interino en estos dos últimos casos con una antigüedad de seis meses de forma continuada, cónyuge e hijos.

Las solicitudes se formularán en modelo oficial, acompañando la documentación exigida en cada convocatoria.

Las ayudas solicitadas por el trabajador y su familia no podrán sobrepasar la cantidad de 600 euros al año, excepción hecha de aquellos casos excepcionales que por la naturaleza del asunto requieran una valoración especial y que por consideración del Comité de Garantías sindicales se consideren deban recibir una cuantía mayor, hasta un máximo de 1.000 euros.

### **Artículo 4. Premios Por Años De Servicio**

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicio en el Excmo. Ayuntamiento de CANTORIA serán premiados con una paga en la cuantía que se indica:

Por veinte años de servicio:	1.500 euros
Por veinticinco años de servicio:	2.500 euros
Por treinta años de servicio:	3.500 euros
Por treinta y cinco años de servicio:	5.000 euros

También se abonará éste premio a los trabajadores que cumplan dicha



antigüedad en el año de su jubilación.

### **Artículo 5. Ayudas Por Estudios Y Guarderías:**

Estas ayudas se establecen para los empleados municipales en activo e hijos. Las modalidades serán:

Guarderías: Para cada hijo, hasta tres años de edad y con un límite de diez meses será de 50 Euros al año, si la guardería es municipal se concederá una beca de reducción del 50 % de la cuota establecida por la misma.

Educación infantil y primaria: 80 euros

Educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de régimen especial 150 Euros.

Enseñanza universitaria, se establece una ayuda del 300 euros al año, admitiéndose un máximo de una asignatura suspensa y exceptuándose la repetición.

Las ayudas se recibirán en un solo pago y se concederán siempre que se presente la denegación de las becas del Estado.

El plazo de presentación de solicitudes será de octubre a diciembre incluido.

Documentación a aportar en las modalidades A y B: Fotocopia del Libro de Familia.

Certificado o resguardo de Matricula.

Denegación de la ayuda estatal.

Documentación a aportar en las modalidades C y D: Fotocopia del Libro de Familia.

Certificado o resguardo de Matricula.

Certificado de notas del curso anterior.

Denegación de la beca del MEC.

Serán excepciones a estas ayudas:

Los estudios que no sean oficiales.

Las llamadas asignaturas sueltas.

Las segundas carreras, tesis, tesinas, doctorados y master. Los alumnos que repitan curso.





## **Artículo 6. Prestaciones Médico - Sanitarias:**

Las cantidades que enumeran en este Artículo para las Prestaciones Sanitarias, se actualizaran al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al IPC.

Ayudas por Ortopedia, Audífonos y Aparatos de Fonación:

Calzado ortopédico 60 euros

Plantillas 40 euros

Vehículo para inválidos, en tales supuestos y siempre que se justifique la necesidad del vehículo, se concede por una sola vez la ayuda de 450 euros

Audífonos y Aparatos de Fonación 500 euros

Ayudas por Prótesis y Gastos Dentarios:

Ortopantomografía (radiografía) 1 al año 30 euros

Limpieza Anual 50 euros

Dentadura Completa 500 euros

Dentadura Superior o inferior 250 euros

Fundas, 4 al año por unidad familiar 60 euros

Obturación, máximo 10 al por unidad familiar 40 euros

Ortodoncia (Ayuda única con un máximo de 500 euros 3 años de tratamiento)

Pulpotomía 40 euros

Pruebas cáncer bucal 50 euros

Endodoncia 150 euros

C- Ayudas por Optica

Gafas Completas (Máximo 1 par al año) 70 euros

Gafas Completas Progresivas (Máximo 1 par al año) 130 euros

Renovación de Lentes (Máximo 2 pares al año por unidad) 40 euros

Renovación de Lentes Progresivas (Máximo 2 pares al año por unidad) 70 euros



Lentes de Contacto ( Máximo 2 anuales) 80 euros

Para el caso de que el presupuesto para las ayudas sociales sea inferior a las solicitudes presentadas se aplicara una reducción porcentual.

### **Artículo 7. Fianzas Y Depósitos:**

Todos los empleados públicos quedan exentos de la prestación de fianzas o depósitos en sus relaciones administrativas con el Ayuntamiento, establecidas en las Ordenanzas Municipales, salvo las que obligatoriamente exija la Ley.

### **Artículo 8. Incompatibilidades:**

Las modalidades de ayuda objeto de este reglamento son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad pública o privada, salvo que aquélla fuera de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia, resolviendo el Comité de Valoración del fondo.

### **Artículo 9. Falsedad Documental:**

La ocultación de datos o la falsedad en la documentación aportada darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o la perdida, con devolución, en este ultimo caso, de las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar.

En cualquier momento, la Junta Administradora del fondo podrá requerir cualquier documentación complementaria para su estudio

### **Artículo 10. Redistribución De Cuantías:**

Las cuantías contempladas en este reglamento para cada modalidad de ayuda se someterá a estudio por la Junta Administradora, de modo que permita, con base en la demanda de los trabajadores, su redistribución para cada ejercicio, estableciendo la siguiente porcentaje Prestaciones Medico — Sanitarias un 50 %

Ayudas por Estudios y Guarderías un 50 %

### **Artículo 11. Prórroga Automática:**

Este Reglamento, si no es denunciado por ninguna de las partes (Corporación, Sindicatos) ante la Junta Administradora del F.A.S., mediante solicitud en el registro del Ayuntamiento, antes del 20 de diciembre del año en curso, queda prorrogado un año más.

### **Disposiciones Finales:**





En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, serán considerados como una única familia.

Las dotaciones presupuestarias globales del Fondo de Acción Social se distribuirán en función de los programas anualmente.

