

## **DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

Código de Convenio número 41100012012011.

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Cañada del Rosal, suscrito por la Referida Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Excelentísimo Ayuntamiento de Cañada del Rosal, suscrito por la Referida Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Cañada del Rosal a 16 de febrero de 2011.—Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAÑADA ROSAL**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente convenio tiene como finalidad establecer y regular las condiciones económicas, sociales y laborales del personal laboral de todos los centros y dependencias del Ayuntamiento de Cañada Rosal, englobando a todas aquellas personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Cañada Rosal en régimen laboral.

A aquellos trabajadores y trabajadoras sujetos a programas subvencionados con dotación financiera externa, no les afectará lo regulado en este convenio en lo referente a condiciones económicas salariales (salario, trienios y complementos); sí les afectará a todo el personal laboral que lleven más de dos años prestando servicio en este Ayuntamiento, todo lo relativo a condiciones sociales y el resto de pluses.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Criterios:

- a) El interés público.
- b) La jerarquía formal de normas.

2. La racionalización y método de trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:



- a) La mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.
- e) Previo informe a la comisión paritaria en aquellos supuestos que determine la ley

### **Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.**

1. La Corporación del Ayuntamiento de Cañada Rosal elaborará la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento, que deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral. Se aprobarán anualmente junto con el presupuesto y las reservas de cada puesto de trabajo.

2. A cada categoría está asignado un grupo (A, B, C, D, E) en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones.

3. La relación de puesto de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realizará la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo, número y característica de todo el personal laboral, de cada centro de trabajo o servicio.

b) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación y características de cada puesto de trabajo; los requisitos exigidos para su desempeño. A cada R.P.T. deberá acompañar el organigrama y ficha descriptiva de valoración de los puestos de trabajo.

c) La creación, modificación o refundición de puestos de trabajos se realizará a través de la R.P.T., y esta deberá ser actualizada anualmente. Para cualquier actuación de este apartado en referencia a la R. P. T. tendrá que ser negociada



con la representación del personal laboral.

d) En este apartado se incluye al presente convenio el Anexo I, el que contempla el organigrama funcional del ayuntamiento de Cañada Rosal, estructurado por las diferentes Áreas que lo componen.

### **Artículo 9. Clasificación del personal.**

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Cañada Rosal se clasificarán en cinco grupos (A, B, C, D, E), atendiendo a la titulación exigida para su ingreso y conocimientos requeridos para su promoción, de los que dependerán las retribuciones básicas, que responderán a las características del puesto a desempeñar. La Clasificación podrá ser modificada para adaptarla a la EBEP.

Grupo A: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente

Grupo B: Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Título de graduado ESO/Escolar, formación profesional de primer grado o equivalente

Grupo E: Certificado de escolaridad

Los puestos de trabajo existentes con indicación del grupo que le corresponda se acompañarán en el Anexo I.

### **Artículo 10. Ingreso en plantilla.**

La representación del personal será oída con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla de la corporación.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación participará la



representación de personal laboral.

En los tribunales que se constituyan participará el representante del personal laboral con voz y voto.

### **Artículo 11. Selección de personal.**

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso oposición. Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el R. D. 896/91, de 7 de junio, R.D. 364/95 y Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 12. Periodo de prueba.**

La contratación de cualquier puesto de trabajo bajo cualquier modalidad contractual, distinta de la de fijo de plantilla, supondrá la superación automática de los correspondientes períodos de prueba que será de quince días para trabajadores y trabajadoras no especializados, y de tres meses para los trabajadores y trabajadoras técnicos. El periodo de prueba no será necesario para trabajadores y trabajadoras que ya lo hayan superado en anteriores contrataciones para el mismo puesto de trabajo.

### **Artículo 13. Promoción interna.**

En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, que se produzcan en el Ayuntamiento, se ofertaran preferentemente por el sistema de promoción interna, que podrá ser verticalmente consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, y/o por promoción horizontal consistente en el acceso del mismo grupo profesional.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio deberán reunir las





siguientes condiciones para el ingreso:

1. Tendrán una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el inferior grupo de clasificación profesional.
2. Superar las pruebas selectivas exigidas
3. Tener titulación exigida para el puesto.

Las vacantes convocadas por promoción interna que quedan desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformaran la Oferta de Empleo Público.

En las convocatorias de las pruebas de promoción interna podrán establecerse la exención de materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo y Escala de origen (art.77 del R. D. 364/95, de 10 de marzo).

#### **Artículo 14. Trabajos de distinta categoría.**

El Trabajador que realice trabajo de superior categoría, motivado por el servicio y a instancia del Ayuntamiento, tendrá derecho al percibo de la diferencia retributiva existente entre la retribución total que corresponda a la plaza que desempeña en propiedad y la de la función que realmente venga desempeñando de forma accidental, debiendo ser abonada en nómina como trabajo de superior categoría.

Si durante la prestación del trabajo de superior categoría, el trabajador sufriera un accidente o enfermedad profesional percibirá las retribuciones correspondientes al trabajo que venga desarrollando.

El periodo máximo de habilitación para estos trabajos será de 18 meses, periodo, en el cual, de seguir existiendo necesidad de realizar las funciones que se vengam desempeñando, a causa imputable al Ayuntamiento, se proveerá lo necesario para la inclusión de la plaza en cuestión en la siguiente Oferta de Empleo Público. Para la realización de trabajos de inferior categoría se estará a lo que decida, en tiempo, la Comisión Paritaria, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

#### **Capítulo III. Jornada, horario, descanso y vacaciones.**





## **Artículo 15. Jornada laboral.**

La jornada laboral del personal del Ayuntamiento de Cañada Rosal será la reconocida legalmente para el conjunto de los empleados públicos.

Preferiblemente se realizará en jornada de mañana, excepto en aquellos trabajos que por sus características se tengan que realizar a turnos y/o en fin de semana.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

Las horas debidas por incumplimiento de la jornada laboral serán recuperadas de mutuo acuerdo y en todo caso en el plazo máximo de un mes.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar al menos 12 horas.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará por la Corporación, dando cuenta a la representación del personal laboral.

Se establecerá una jornada flexible voluntaria por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con horario de obligado cumplimiento de 9 a 14 horas, que la persona interesada acordará con el delegado de personal, y se dará conocimiento a la Comisión Paritaria.

## **Artículo 16. Descanso semanal.**

Con carácter general, y salvo necesidad del servicio, el/la trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutaran preferentemente en sábados y domingos.

## **Artículo 17. Vacaciones.**





Las vacaciones anuales, por año completo, serán de 22 días hábiles.

Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional por cada cinco años de servicio a partir de los 15 años, hasta un máximo de 27 días hábiles.

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El periodo preferencial para su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado, y podrán dividirse en periodos, siendo el mínimo de cinco días hábiles consecutivos.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá:

La distribución se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicará a la corporación con una antelación de al menos tres meses. Sólo por causas justificadas y con informe podrá ser denegada.

En caso de conflicto y desacuerdo entre el personal se atenderá primero a suerte y después a turno rotativo anuales.

Queda prohibido el abono de las vacaciones. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural.

No obstante cómo máximo, se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de







baja por enfermedad o accidente, este periodo no será computado a efectos de vacaciones, correspondiéndole el disfrute de los días restantes en próximas fechas, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecida tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes.

En caso de que el trabajador cesase por fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación la parte proporcional de las mismas.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de mayo de cada año.

#### **Artículo 18. Calendario laboral.**

Serán fiestas las señaladas en el calendario laboral oficial.

Los días 24 y 31 de diciembre son no laborables a todos los efectos, las personas que tengan que trabajar durante esos días les serán retribuidas como servicio extraordinario.

#### **Artículo 19. Distribución de la jornada.**

La distribución de la jornada del personal laboral del Ayuntamiento de Cañada Rosal se realizará según una de estas modalidades:

Horario de mañana: Con carácter General será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

Otros horarios: Serán los acordados por el Ayuntamiento según la necesidad del servicio de acuerdo con la representación del personal laboral y el estatuto básico del personal laboral.





## Capítulo IV. Retribuciones.

### Artículo 20. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. Los pagos de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del último día hábil del mes a que correspondan, o el primero del inmediatamente posterior, a excepción de los meses de julio y diciembre que junto con la paga extraordinaria se abonarán el día 20 de los citados meses o, en caso de ser festivo, el día laborable inmediatamente posterior.

La ordenación del pago de los gastos de personal, tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los presupuestos de la Corporación.

2. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias

A) Retribuciones básicas:

a. El salario base.

b. Trienios.

c. Pagas extraordinarias.

B) Retribuciones complementarias:

a. Complemento de Nivel Profesional/Destino.

b. Complemento Específico.

### Artículo 21. Salario base.

Es la remuneración que percibe una persona por su trabajo, por puesto, categoría nivel o grupo, sin aumento de primas o antigüedad.





Es de naturaleza colectiva pues corresponde a la totalidad del personal laboral que ocupe la posición de referencia con independencia de cualquier variable individual.

Es fijo, su cuantía no se altera por los resultados alcanzados, corresponde a la jornada laboral realizada y es por definición un concepto consolidado y el salario base sólo podrá ser incrementado por convenio.

### **Artículo 22. Trienios.**

Los trienios consisten en una cantidad diferente asignada para cada grupo por cada tres años de servicios prestados en la administración pública para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestado en cualquier administración pública, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Cuando el personal laboral afectado por el presente convenio cambie de grupo de clasificación, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que lo sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Serán dos al año, en los meses de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base, trienios y complemento de nivel profesional y complemento específico que perciba cada trabajador. El abono de las pagas extraordinarias de acuerdo con el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores podrá prorratearse en las doce mensualidades.

### **Artículo 24. Retribuciones complementarias.**





1. El complemento de nivel profesional es el concepto que retribuye el nivel del puesto de destino de trabajo que se desempeñe.

A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles. La cuantía del complemento será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.

A los efectos del devengo del complemento de nivel profesional los intervalos mínimos y máximos son los siguientes:

Grupo A - 22/30.

Grupo B - 18/26.

Grupo C - 14/22.

Grupo D - 12/18.

Grupo E - 10/14.

Este complemento es de igual cuantía para cada nivel, pero no tiene por qué serlo para todos los puestos a desempeñar por trabajadores y trabajadoras un mismo cuerpo o escala de titulación. Depende de la valoración que se haga de cada puesto, y a determinar en la correspondiente RPT. Siendo las cuantías mínimo por grupo para el ejercicio 2010 las establecidas en las tablas salariales que aparecen como Anexo al presente convenio.

2. Complemento específico: Retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. La cuantía de cada complemento específico deberá fijarse a través de la correspondiente valoración de puestos de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, a los efectos del abono hasta la ejecución y aplicación de dicha valoración.

## **Artículo 25. Horas extraordinarias.**



Los Servicios extraordinarios prestados por los trabajadores y trabajadoras, siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente artículo:

Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

1. En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

2. En los demás casos, la prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas.

a) Su número no podrá ser superior a ochenta al año.

b) La realización de las mencionadas horas se compensará de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Fórmula de abono de estas horas: Retribución anual bruta dividido por 1540, multiplicada por 1.50 siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización. No obstante, las horas realizadas en domingo serán abonadas incrementándose la cuantía de la hora ordinaria en un 100%, e igualmente abonadas en el mes siguiente a su realización.

Salvo descanso, a elección del trabajador, siendo disfrutado cuando el trabajador lo estime oportuno y el servicio lo permita.

### **Artículo 26. Mantenimiento del poder adquisitivo.**

El mantenimiento del poder adquisitivo en relación con la diferencia entre el incremento porcentual fijado por la Ley General de Presupuestos del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se pueden fijar en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Artículo 27. Festivos.**





Cuando Excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador además de las retribuciones correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, se abonarán como los servicios extraordinarios, siéndole de aplicación lo previsto en el artículo 25.2.b, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, reseñándose en la nomina las fechas de realización de los festivos correspondientes.

### **Artículo 28. Nocturnidad.**

Se entiende por nocturnidad el periodo entre la 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana siguiente.

El valor de la hora de trabajo nocturno vendrá determinado por la aplicación de un incremento del 25% sobre la fórmula prevista en el apartado 3 del artículo 24 del presente convenio.

### **Artículo 29. Dietas y desplazamientos.**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento de Cañada Rosal pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0,19 euros por kilómetro haciéndole efectivo en la nomina del mes siguiente en que se efectúe la salida..

En todo caso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se le abonen los gastos derivados que hubiesen efectuado por razón del servicio, previa justificación de los mismos, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Para los supuestos de accidente como consecuencia de la utilización del vehículo propio en la prestación del servicio, se establecerá una Bolsa para ayuda económica en los daños materiales sufridos en el vehículo, cuya cuantía se establecerá a través de la Comisión Paritaria del Convenio. Para la solicitud de las ayudas se establecerá un Reglamento de Aplicación en los que se recogerá los





criterios de concesión, gestión y control.

## Capítulo V. Excedencias y permisos.

### Artículo 30. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigente, se concederá por la designación o elección para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, mientras dure el ejercicio de sus funciones. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada en los siguientes casos:

a) El trabajador con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia

b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este periodo será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La concesión de la excedencia y sus modalidades de disfrute se establecerá conforme a lo señalado en el artículo 46 de Estatuto de los Trabajadores.

c) También tendrá derecho los trabajadores y trabajadoras a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundó grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y





no desempeñe actividad retribuida alguna. El periodo de excedencia será único pro cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin en su caso, se viniera disfrutando. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascendido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La concesión de la excedencia y sus modalidades de disfrute se establecerá conforme a lo señalado en el artículo 46 de Estatuto de los Trabajadores.

d) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de régimen de seguridad social aplicable. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

Las peticiones por excedencias serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de dos meses.

### **Artículo 31. Permisos y medidas de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

1. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar







dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por cambio de domicilio: dos días si es en la misma localidad y tres días en caso de distinta localidad.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

e) Por asuntos particulares seis días. Además de los días de libre disposición citados, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. No podrán acumularse a los períodos de vacaciones en más de dos días continuados.

f) Por matrimonio civil o religioso o formalización de pareja de hecho en el registro correspondiente, quince días naturales, que podrán ser acumulados al periodo de vacaciones anuales a petición del trabajador, debiéndose esta formularse con dos meses de antelación.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día si coincide con la jornada laboral que será el de la celebración del acto y dos días si es fuera de la provincia.

h) Por comunión o bautizo de hijos, un día.

i) Para resolver asuntos antes organismos oficiales el tiempo indispensable para ello.

j) Por asistencia a consulta médica el tiempo indispensable para ello.

k) Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada laboral.





l) Para los casos que se desprendan de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos etc.) relacionados con la actividad del centro de trabajo, quince días como máximo al año, debiendo solicitarlo al Ayuntamiento con una antelación mínima de diez días, negociándose con el Delegado de Personal y Secciones sindicales los problemas de cobertura de los servicios y, en su caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

## 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

El personal laboral del Ayuntamiento en las situaciones y condiciones contempladas en el presente apartado al objeto de favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tendrá derecho a los siguientes permisos:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posterior al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En los casos de disfrute simultáneo de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En lo no previsto en este apartado se estará en lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.





b) Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a asentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

c) Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en media hora al inicio y media hora al final de la jornada laboral, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponde en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor o la menor adoptado o acogido.





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

En lo no previsto en el presente apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación

e) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

f) Los permisos por maternidad, lactancia y paternidad, así como los causados por adopción o acogimiento podrán ser acumulados al periodo de disfrute de vacaciones, debiendo ser solicitado con un mínimo de quince días de antelación y la denegación, en su caso, deberá ser motivada.

g) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo 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 del tiempo que sean aplicables.

h) por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por ser preciso atender a un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una deducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este





derecho por el mismo causante, el tiempo de disfrute de esa reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

## **Capítulo VI. Condiciones sociales.**

### **Artículo 32. Asistencia laboral.**

Asimismo el Ayuntamiento se compromete a la prestación de asistencia y defensa jurídica especializada a los trabajadores y trabajadoras que la precisen por acciones derivadas de la prestación del servicio. Los costes y gastos que se deriven serán sufragados por el Ayuntamiento, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

### **Artículo 33. Uniformes y ropas de trabajo.**

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a los empleados y empleadas municipales que lo precisen.

Este vestuario se irá reponiendo cada dos años, a medida que el trabajador lo necesite, por deterioro del mismo y adecuado al invierno y verano.

El vestuario sólo podrá ser usado en horario laboral y siempre y cuando el trabajador no se encuentre en jornada de descanso o vacaciones.

### **Artículo 34. Revisión médica.**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran previo informe de las personas representantes del personal laboral del Ayuntamiento de Cañada Rosal, los supuestos determinados en el art.22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





### **Artículo 35. Gestación.**

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por la Corporación se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

Quedando terminantemente prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

### **Artículo 36. Seguro de vida.**

El Ayuntamiento de Cañada Rosal se compromete a concertar un seguro de vida colectivo, como fecha límite para dicha concertación el 1 de enero de 2011, para el personal laboral fijo, indefinido o con contrato con más de tres años de duración de este ayuntamiento.

Las garantías que cubrirán el seguro de vida y el capital asegurado se estudiarán en la Comisión Paritaria

### **Artículo 37. Ayuda escolar.**

1. Todos los trabajadores y trabajadoras laborales fijos, indefinidos o con contrato con duración superior a tres años percibirán en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que en el caso de que ambos cónyuges sean empleados del Ayuntamiento, solo tendrá derecho a su percepción uno de ellos. Esta ayuda es incompatible con el percibo de cualquier beca o ayuda de estudios otorgada por el mismo concepto por cualquier otra entidad u organismo oficial.

— Guardería: Por cada hijo matriculado en guardería la cantidad de 40 euros anuales.

— Infantil, primaria y secundaria, bachillero equivalente:

Por cada hijo la cantidad de 40 euros anuales.

— Estudios universitarios de grado: Por cada hijo la cantidad del 50% de la





matrícula.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras laborales fijos, indefinidos o con contrato con duración superior a tres años que realicen estudios académicos reglados para la obtención de un título oficial, tendrán derecho a las ayudas previstas en el apartado anterior, previa solicitud y justificación del pago de la matrícula correspondiente, debiendo presentar la solicitud en el período comprendido entre el 1 de agosto y 30 de noviembre de cada ejercicio. . Esta ayuda es incompatible simultáneamente al percibo de cualquier beca o ayuda de estudios otorgada por el mismo concepto por cualquier otra entidad u organismo oficial.

### **Artículo 38. Ayudas por prótesis.**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, previa presentación de justificación o prescripción médica y factura original detallada, recibirán ayuda por prótesis del 50 por 100 de los gastos abonados por este concepto, con un máximo anual de 100 euros por empleado o empleada.

### **Artículo 39. Plan de pensiones.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Cañada Rosal, tanto fijo, indefinido y aquellos trabajadores y trabajadoras con contratos temporales con más de tres años de servicios prestados, podrá solicitar su adhesión a un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo cuyo promotor será el Ayuntamiento, con aportación económica mensual del mismo y de cada partícipe.

El compromiso para la consolidación del citado Plan se formalizará a lo largo de 2010, para su efectividad con fecha 1 de enero de 2011.

## **Capítulo VII. Formación profesional.**

### **Artículo 40. Formación profesional.**

1. Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de sus estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.



2. El personal tendrá derecho a:

a) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de continua o profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo.

b) La Corporación deberá facilitar la asistencia de su personal a congresos, seminarios, jornadas, curso, mesas redondas, etc., referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando la asistencia a los mismos puedan derivarse mejoras en la prestación de servicios. En el supuesto de que resulte de interés para la Corporación, dicha asistencia asumirá los gastos de matrícula, estancia, desplazamientos y manutención, que correspondan en su caso.

c) En el caso que se den los requisitos y circunstancias en más de un empleado o empleada para poder asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, su realización tendrá carácter rotatorio entre los mismos, atendiendo las necesidades mínimas de cobertura de efectivos en los distintos servicios.

d) En el seno de la Comisión paritaria se llevara a cabo el estudio y elaboración de propuestas sobre acciones formativas de interés para el personal laboral del Ayuntamiento, con la finalidad de mejorar la calidad en la prestación de los servicios y una mayor aprovechamiento de los recursos disponibles en la Corporación.

## **Capítulo VIII. Jubilación, incapacidad y pensiones.**

### **Artículo 41. Jubilación.**

1. Se establece una indemnización consistente en dos mensualidades de las retribuciones íntegras, mas una mensualidad por cada cinco años de servicios para aquel personal que acceda a las pensión de jubilación en los dos meses siguientes a cumplir 65 años, siendo ésta la edad establecida con carácter general en la normativa de la Seguridad Social a estos efectos, siempre que el empleado o empleada reúna los requisitos para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia de jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar dichos períodos de





carencia en la cotización de la Seguridad Social.

2. Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos exigidos en la legislación vigente.

En el supuesto de jubilación anticipada, en concepto de indemnización el trabajador recibirá del Ayuntamiento la siguiente cuantía según su edad:

A los 60 años, quince mensualidades de sus retribuciones integras más una mensualidad por cada cinco años de servicio en el Ayuntamiento, a partir del 10 inclusive.

A los 61 años, doce mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada cinco años de servicio en el Ayuntamiento, a partir del 10 inclusive.

A los 62 años, nueve mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada cinco años de servicio en el Ayuntamiento, a partir del 10 inclusive.

A los 63 años, siete mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada cinco años de servicio en el Ayuntamiento, a partir del 10 inclusive.

A los 64 años, cuatro mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada cinco años de servicio en el Ayuntamiento, a partir del 10 inclusive.

#### **Artículo 42. Premio a la constancia.**

Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras un premio a la constancia consistente en el abono:

De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los veinte años de antigüedad.

De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los 25 años de





antigüedad.

De dos mensualidades de sus retribuciones integrales, al cumplir los 30 años de antigüedad.

De dos mensualidades de sus retribuciones integrales, al cumplir los 35 años de antigüedad.

Percibiéndose este premio al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

### **Artículo 43. Discapacidad.**

Los trabajadores y trabajadoras declarados con capacidad disminuida, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del grupo o nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

### **Artículo 44. Complemento en situación de Incapacidad Temporal.**

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento, desde el primer día de incapacidad temporal provocada por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el 100% de sus retribuciones integrales y por un periodo máximo de seis meses, siendo aplicable lo previsto en la legislación vigente a partir de dicho momento.

En el supuesto de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la cuantía a percibir será el 100% de las retribuciones integrales durante todo el periodo de baja médica.

## **Capítulo IX. Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo y asistencia sanitaria.**

### **Artículo 45. Salud y seguridad en el trabajo y asistencia sanitaria.**

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de





noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, R. D. 1488/1998 y demás normas reglamentarias sobre la materia. Al tener esta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre salud y seguridad en el trabajo establecida en la legislación sobre la materia, por el Ayuntamiento y los representantes del personal laboral de las mismas, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas.

1. El medio ambiente de trabajo debe de ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales de trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador, a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2. De acuerdo con la legislación vigente, hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales y profesionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultanea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3. El Ayuntamiento contactando con el Delegado de personal que será la misma persona que el Delegado de salud Laboral y Seguridad realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los Centros transferidos a las Comunidades Autónomas.

4. El resultado de los estudios de medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgo de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras del que se dará información a la representación del personal laboral.

5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.



6. El Delegado de Prevención y la Corporación se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la Salud Laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos del Ayuntamiento, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

7. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Delegado de Prevención.

8. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias, para que los locales y puestos de trabajo sean accesibles a los trabajadores y trabajadoras con condiciones físicas disminuidas.

## **Capítulo X. Responsabilidad civil.**

### **Artículo 46. Responsabilidad Civil.**

El Ayuntamiento de Cañada Rosal se compromete a concertar un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla del personal laboral de este Ayuntamiento.

Cuantía en el seno de la comisión paritaria.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 47. Potestad disciplinaria.**

1. El ejercicio de la potestad disciplinaria se tercera por la Corporación de acuerdo con los principios regulados en el Estatuto Básico del Empleado público y su normativa de desarrollo, así como las legislación laboral de aplicación en esta materia.

2. El Ayuntamiento corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

### **Artículo 48. Faltas disciplinaria.**





El personal laboral incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los siguientes supuestos:

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento en el ejercicio de sus funciones estarán clasificadas como muy graves, graves y leves.

### **1. Son faltas muy graves:**

a) el incumplimiento por parte de los empleados y empleadas del deber de respeto a la Constitución y al estatuto de Autonomía de Andalucía, en el ejercicio de sus funciones

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a este Ayuntamiento o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en los procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.





- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- ñ) El acoso laboral.

## **2. Son faltas graves:**

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Ayuntamiento o a los demás trabajadores y trabajadoras.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos.





i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio al Ayuntamiento o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad del personal laboral o del Ayuntamiento.

o) La grave falta de consideración con los trabajadores y trabajadoras.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

### **3. Son faltas leves:**

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.





- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban de ser calificados como falta muy grave o grave.

#### **Artículo 49. Personas responsables.**

El personal laboral incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los siguientes supuestos:

- a) Los trabajadores y trabajadoras que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos.
- b) Incurrirán en responsabilidad los trabajadores y trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la administración o los ciudadanos.

#### **Artículo 50. Sanciones disciplinarias.**

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por el personal laboral al servicio del Ayuntamiento serán las que a continuación se

##### **1. Sanciones por faltas leves**

- a) Apercibimiento o amonestación verbal o escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días

##### **2. Sanciones por faltas graves**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a sesenta días

##### **3. Sanciones por faltas muy graves**

- a) Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de seis años





b). Despido disciplinario, que comportara la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

### **Artículo 51. Prescripción de las faltas.**

Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto, la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses, por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

### **Artículo 52. Prescripción de las sanciones.**

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de la prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el incumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto o amnistía.

## **Capítulo XII. Garantía del delegado de personal y mandato.**

### **Artículo 53. Garantía del Delegado de Personal.**

El Delegado de personal es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a la negociación colectiva y a sus afiliados.

El Delegado de personal dispondrá de quince horas mensuales retribuidas para el



ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección de Centro, Ayuntamiento de Cañada Rosal, Negociación Colectiva y citaciones de Organismos Oficiales.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes facultades:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre política de personal
2. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Planes de formación de personal.
  - c) implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
3. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
4. Recibir las copias básicas y condiciones de las contrataciones realizadas.
5. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes en las siguientes cuestiones y materias:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
6. Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de



trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8. Vigilar y controla las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

9. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal laboral y especialmente aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

10. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier personal laboral serán notificadas con carácter previo al Delegado de personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo.

Los Trabajadores y trabajadoras que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por el miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca que solicite.

11. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la Dirección del Centro o Servicio.

12. El Delegado de personal dispondrá de un lugar y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones. Asimismo dispondrá de un tablón de anuncios de uso exclusivo para su información.

Corresponde al Delegado de personal, legitimación para iniciar como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

13. El Delegado de personal deberá ser oído de la Oferta de Empleo, así como de las bases de convocatorias a concurso, con carácter previo a su aprobación.

El Delegado de personal observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá



ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Corporación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

El Delegado de personal, como representante legal del personal laboral, dispondrá en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

- a. El acceso y libre circulación por las dependencias de la Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.
- b. La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c. Un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo.

No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, al Delegado de personal sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

#### **Artículo 54. Duración del mandato del Delegado de Personal.**

El mandato del Delegado de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiéndose ser reelegidos en sucesivo períodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

### **Capítulo XIII. Acción sindical.**





### **Artículo 55. Acción sindical.**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado ni causarle tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

### **Artículo 56. Información sindical.**

Se garantiza el derecho de información, consulta, competencias y participación, a la representación sindical según se establece en la L.O.L.S y en la legislación vigente.

### **Artículo 57. Secciones sindicales.**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores y trabajadoras, le son propios. A los fines antes dichos, los empleados y empleadas públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencias de estas últimas.

El Ayuntamiento de Cañada Rosal reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

El Ayuntamiento dispensará la adecuada protección a los empleados y empleadas públicos a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que este no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.





b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o empleada públicos o perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los empleados y empleadas públicos afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los Centros de trabajo.

Cada Sección Sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un Delegado Sindical y un Delegado más al llegar a los 50 primeros afiliados, por cada 50 afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Cada Delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que el Delegado de personal funcionario.

### **Funciones:**

a) Todas las recogidas y establecidas en la L. O. L. S.

b) Representar y defender los intereses de las Centrales Sindicales a que pertenecen

c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes Delegados o representantes sindicales, las representaciones legales para asuntos socio laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que puedan recabar éstos.

d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de acceder ante los órganos del Ayuntamiento, por sí o acompañados de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisitos indispensable.

Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral del personal laboral.





f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncio de uso exclusivo, que a tales efectos se establezcan en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores y trabajadoras, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

### **Derechos y garantías:**

a) Se facilitarán los medios y recursos a las secciones sindicales para desarrollar su labor sindical.

b) El Ayuntamiento de Cañada Rosal habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente.

c) No podrán ser sancionados los Delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica ni profesional, ni trasladados con carácter forzoso siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación durante el periodo que haya sido elegido y los tres años siguientes.

d) En supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe al respecto, para que sea tenido en cuenta por la Corporación.

e) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

g) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para asistencia a cursos de formación sindical que, requerirá, preceptivamente, comunicación a la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

h) Ejercer como Delegado Sindical y en su nombre y representación, de su





Sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

### **Artículo 58. Solución de conflicto.**

1. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán nombrar acuerdo mutuo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.

2. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito del que enviarán copia a las partes y a los efectos se estimen pertinentes.

3. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

### **Artículo 59. Derecho de reunión y asamblea.**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a realizar asambleas, fuera de la hora de trabajo, con la comunicación previa a la Corporación, de cuarenta y ocho horas, salvo en los casos de urgencia, como negociación colectiva en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Delegado de personal, Secciones Sindicales o el treinta por ciento de la plantilla de trabajadores y trabajadoras mediante firmas.

En los Centros donde haya trabajo a turnos, el turno entrante podrá asistir a la asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

El Ayuntamiento facilitará de un lugar adecuado para la celebración de asambleas.





## **Disposiciones adicionales.**

### **Disposición adicional primera:**

Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento de Cañada Rosal, fueran objeto de adscripción, integración, subrogación o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado, subrogado o transferido.

El Delegado de personal y las Secciones Sindicales de los Centros de trabajo serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración, subrogación o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

### **Disposición adicional segunda:**

En relación con lo previsto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento de Cañada Rosal se encuentra obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo cual adoptará las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, asumiendo el compromiso durante la vigencia del presente Convenio de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previo análisis de la situación y condiciones de la plantilla a estos efectos.

### **Disposición adicional tercera:**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su computo anual, a todas las existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, quedando expresamente derogados los acuerdos y disposiciones con los que hubieren sido adoptados.

### **Disposición adicional cuarta:**

A partir de la entrada en vigor del convenio, se constituirá una mesa de Valoración de Puestos de Trabajo y de Relación de Puestos de Trabajo, así como



una mesa de consolidación de empleo, según lo establecido en el E.B.E.P., debiendo haber finalizado el procedimiento de consolidación antes del 31 de diciembre de 2010.

### **Disposición adicional quinta:**

1. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 15 y Disposición Adicional 15ª del Estatuto de los Trabajadores, aquellos contratos temporales que a la fecha de la entrada en vigor del vigente Convenio, se encontrasen en alguna de las situaciones de encadenamiento de contratos contempladas en dichas disposiciones, con excepción de lo dispuesto en el apartado 2 de la presente disposición, darán lugar a la formalización de las correspondientes plazas y puestos de trabajo y su cobertura, a través de los procedimientos ordinarios establecidos en el E.B.E.P. y normativa aplicable, adquiriendo el personal afectado por estos contratos la condición de indefinido no fijo hasta la cobertura definitiva, transformación o amortización de las plazas referidas.
2. Para aquellos trabajadores o trabajadoras pertenecientes a programas o subvenciones sujetas a dotación presupuestaria con financiación externa, una vez que de forma continuada tengan contrato de más de tres años con el Ayuntamiento de Cañada Rosal, se establecerá un proceso de indefinición de su contrato, sujeto a la misma dotación presupuestaria, y/o programa.

### **Disposición transitoria.**

El complemento específico con carácter provisional, hasta la adopción por la Mesa de VPT y RPT (Disp. Adicional Cuarta) de los acuerdos concernientes a modificaciones salariales por categorías y puestos derivadas del citado complemento, se abonará por la diferencia entre las cuantías que le fueren de aplicación según las tablas salariales (salario base, complemento nivel profesional y antigüedad, en su caso) y el importe bruto que se venía percibiendo reflejado en nómina a la fecha de la firma del presente Convenio.

### **Disposición final:**

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma.

Cañada Rosal a 14 de octubre de 2010.





**Por el Ayuntamiento:**

El Alcalde-Presidente, José Losada Fernández.

Concejala, Antonia Velasco García.

Concejal, Dionisio Elías Hidalgo Jiménez.

El Secretario, Manuel Martín Trujillo.

Asesor Técnico Ayuntamiento, Manuel Santiago Pérez.

**Por la representación laboral:**

UGT, Dolores Aguilar Reina.

UGT, Antonio Flores Blanco.

UGT, José Antonio Calderón León.

Asesor Técnico UGT, Cristina García San Martín.

**Anexo 1 Catálogo puestos/categorías/grupos profesionales.  
Estructura/plantilla.**

Grupo A

Grupo B

Arquitecto Técnico

Grupo C

Grupo D





Aux. Biblioteca

Repartidor/Notificador

Operadora Cámara y Realización TV

Oficial 1ª Mantenimiento

Grupo E

Limpiadora

**Anexo. Personal contratado para programas o proyectos con financiación externa a 01/01/2010.**

Pedagogo/a.

Dinamizador Aula Guadalinfo

Agente Dinamización Juvenil (A.D.J.)

Coordinadora Atención Drogodependencias

Maestra Educación Primaria

Técnica/Coordinador Formación /Ribete

Monitora/Ribete

Directora/Guardería

Técnico/a Educación Infantil

Técnico/a Jardín Infancia



Monitora Cultura

Encargado de Obras (PFOEA)

Auxiliar Administrativo Obras (PFOEA)

Aux. Administrativa Serv. Soc. Comunit

Monitor Deportivo (Convenio Diputación)

## **Anexo 2. Tablas salariales**

Las retribuciones a percibir por los empleados y empleadas en el año 2010, en concepto de sueldo y trienios que correspondan al Grupo o Subgrupo en que se halle clasificado el Cuerpo o Escala a que pertenezca, referidas a doce mensualidades, serán las siguientes:

<b>Grupo/Subgrupo</b>	<b>Sueldo (euros)</b>	<b>Trienios (euros)</b>
A	13.935,60	535,80
B	11.827,08	428,76
C	8.816,52	322,08
D	7.209,00	215,28
E	6.581,64	161,64

### **Complemento de nivel profesional/destino.**

El complemento de destino, hasta la valoración de puestos de trabajo, corresponde al nivel mínimo del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

<b>Nivel</b>	<b>Importe/euros</b>
30	12.236,76
29	10.975,92
28	10.514,52
27	10.052,76
26	8.819,28

25	7.824,84
24	7.363,20
23	6.901,92
22 mínimo A	6.440,04
21	5.979,12
20	5.554,08
19	5.270,52
18 mínimo B	4.986,72
17	4.703,04
16	4.420,08
15	4.136,04
14 mínimo C	3.852,72
13	3.568,68
12 mínimo D	3.285,00
11	3.001,44
10 mínimo E	2.718,12
9	2.576,40
8	2.434,20
7	2.292,60
6	2.150,76
5	2.008,92
4	1.796,28
3	1.584,24
2	1.371,36
1	1.158,84