

# **“CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL**

## **ANTECEDENTES**

Resulta necesario establecer un marco normativo y obligacional de las relaciones que vinculan a ambas partes, definiendo los derechos y deberes que a cada una competen, en el ámbito de las disposiciones normativas generales que regulan las referenciadas relaciones laborales.

Una vez vencido del convenio colectivo del Personal Laboral al servicio directo de este Ayuntamiento, suscrito en el año 2004, para el periodo 2004-2007, se ha iniciado el procedimiento para la negociación del Proyecto de Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio directo del Ayuntamiento de El Sauzal, para el periodo de 2008-2011, formulado por la Mesa Negociadora constituida a tal efecto por la representación de la Entidad Local y la Representación Sindical de los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el Título III del R.D.L. 7/ 1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a lo establecido en el artículo 31 del Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, añadiendo el artículo 32 que la negociación colectiva de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Estatuto que le son expresamente de aplicación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva, añadiendo, en cuanto sus efectos jurídicos, que los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

## **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1: Partes que intervienen.**

1.- En el presente convenio intervienen como partes, en su consideración de Administración Pública, el Ayuntamiento de El Sauzal, como parte empresarial y , el Comité de Empresa del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de El Sauzal, integrado en su totalidad por la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Canarias, Comisiones Obreras, como representación laboral.

2.- Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente convenio colectivo, en los términos indicados en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 2: Ámbito personal y funcional.**

1.- El presente convenio regulará las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de El Sauzal y el Personal Laboral al servicio directo de la Corporación, que ocupa plazas incluidas en la plantilla del Ayuntamiento en cada ejercicio presupuestario y los sustitutos de estos. Así mismo se aplicará a aquellos trabajadores con contrato laboral temporal con el Ayuntamiento de El Sauzal en cuyo contrato se fije su vinculación a lo regulado en el vigente Convenio Colectivo y en todo caso los señalados en el acuerdo de la Comisión Paritaria de fecha 20 de abril de 2007.

2.- El ámbito funcional está determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza el Ayuntamiento de El Sauzal por disposición normativa o por voluntad de los órganos de Gobierno del mismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Bases de Régimen Local y demás disposiciones de aplicación.

### **Artículo 3: Ámbito territorial y temporal.**

1.- El ámbito territorial del convenio abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Ayuntamiento de El Sauzal.

2.- El convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Corporativo, independientemente de la fecha de homologación e inscripción por la Autoridad Laboral, permaneciendo vigente hasta el 31 de Diciembre del año 2011, sin perjuicio del efecto retroactivo de los conceptos económicos recogidos en este Convenio a 1 de enero de 2008.

### **Artículo 4: Denuncia del Convenio.**

1.- Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado de no ser denunciado previamente, total o parcialmente, por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a dos meses a partir de la denuncia.

2.- Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo convenio, continuará vigente la parte normativa y la obligacional.

### **Artículo 5: Comisión Paritaria.**

1.- Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de cumplimiento, en el plazo de un mes desde la fecha de la entrada en vigor del convenio

2.- Estará formada por dos miembros designados por La Corporación y otros dos en representación de los trabajadores firmantes en proporción a su representatividad en el Comité y podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Entre los miembros de la citada comisión se designará un Presidente y un Secretario, siendo responsabilidad del Secretario levantar acta de las reuniones. La Comisión Paritaria podrá ampliar su número de miembros.

3.- Esta Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento, que recogerá entre otros lo recogido en este artículo.

4.- Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En el supuesto de urgencia motivada el plazo de convocatoria podrá reducirse a veinticuatro horas.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

5.- Para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

6. Los acuerdos adoptados por unanimidad en el seno de esta Comisión será preceptivo y obligatorio darles traslado al Presidente de la Entidad, para su tramitación y aprobación, si procediera y a resultados del cumplimiento de los requisitos legales, materiales y procedimentales determinados por la legislación vigente, de forma tal que, en ningún caso se podrá por vía interpretativa, o por acuerdo de la misma establecer nuevas condiciones o artículos del convenio.

7. El Ayuntamiento o sus Trabajadores, darán conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del presente texto, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

#### **Artículo 6: Mediación y arbitraje.**

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto Básico con independencia de las atribuciones fijadas en el presente convenio para la comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, sobre las materias señaladas en el artículo 37 del Estatuto, como materias objeto de negociación, dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, esta podrán nombrar uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen o acudir al procedimiento de arbitraje.

2.- La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato

3.- Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4.- El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio.

5.- Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

6.- La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen por la normativa del Estado o de la Comunidad Autónoma que resulte de aplicación.

#### **Artículo 7: Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual. En el supuesto de la que la Jurisdicción administrativa y/o laboral competente en ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del Convenio, deberá adaptarse, siguiendo igual trámite que para la aprobación del mismo.

### **CAPITULO II: REGIMEN ORGANIZATIVO GENERAL.**

#### **Artículo 8: Organización del Trabajo.**

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso y de acuerdo con el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas, y respetando el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos (art 37.2 EBEP); todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y sus representantes legales.

La Corporación, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (T.R.E.T.).

Al objeto de conseguir la plena ocupación de los trabajadores, la Corporación señalará las tareas que deban ser realizadas y atendidas por cada trabajador que tendrán que asimilarse con las de su categoría profesional, sin perjuicio de lo regulado en los artículos 28 y 29 de este Convenio Colectivo.

Los sistemas de racionalización, mecanización, valoración y revisión no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental de la Corporación y ha de constituir para ella un deber indeclinable.

#### **Artículo 11: Clasificación del personal.**

1.- Por razón de la permanencia en la Corporación, el personal se clasificará en fijo y temporal.

Es personal fijo, el contratado con tal carácter por la Corporación, entendiéndose dentro de éste el personal fijo a tiempo parcial, de acuerdo con la legislación vigente, entendiéndose que se consolida esta situación al superar el período de prueba.

Es personal temporal el contratado como tal por la Corporación por los motivos y plazos previstos en la legislación laboral.

2.- Todo contrato de trabajo se celebrará por escrito e incluirá, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período de prueba.

Como norma general todos los contratos de trabajo serán concertados por tiempo indefinido, tratándose de actividades regulares, normales y permanentes, y, en su caso, fijas-discontinuas, sin perjuicio de que la Corporación pueda utilizar las modalidades de contratación temporal previstas por la legislación laboral vigente.

3.- En todo contrato laboral debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse.

Será entregada a los representantes legales de los trabajadores copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/1991 y normas que la desarrollen.

Las contrataciones laborales temporales que realice la Corporación se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.

### **Artículo 12: Relación de Puestos de Trabajo.**

Con periodicidad anual, en trámite previo o simultáneo a la aprobación del presupuesto general de la Entidad, La Corporación entregará al Comité de Empresa la relación de puestos de trabajo del personal laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2007 de 12 de abril, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas.

En el plazo de 15 días desde la entrega de estos datos, los delegados de personal podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas. Las mismas serán resueltas por el órgano competente, dentro de los treinta días siguientes, y comunicadas a los delegados de personal.

### **Artículo 13: Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.**

La provisión de vacantes y la selección del personal laboral al servicio de la Corporación, se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/2007 y resto de normativa vigente.

En orden a posibilitar el ejercicio de los derechos sindicales a los que se alude en el artículo 31.6 del Estatuto Básico del Empleado Público, se dará traslado a los representantes sindicales más representativas, con representación en los órganos de representación laboral en el Ayuntamiento, de las resoluciones de los órganos de selección.

#### **Artículo 14.- Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, según los grupos de categorías del anexo I, a un período de prueba que será:

Para el Personal Técnico de Grado Superior y Grado Medio, 6 meses.

Para el Personal Encargado y Jefes de Taller, 2 meses.

Para el Personal Administrativo, Capataces, Oficiales de 1ª y resto de los trabajadores, 2 meses.

### **CAPITULO III: CALENDARIO, JORNADA LABORAL, VACACIONES.**

#### **Artículo 15.- Calendario Laboral.**

1.- El calendario es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal al servicio del Ayuntamiento de El Sauzal.

2.- El Ayuntamiento de El Sauzal aprobará anualmente, antes del 28 de febrero de cada año, su calendario laboral, que contendrá la distribución anual de la jornada y que habrá de respetar las siguientes condiciones:

- a) Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar a la atención a los ciudadanos.
- b) Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por período de 25 minutos, que computará como trabajo efectivo. Esa interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.
- c) La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.
- d) Se dará la publicidad necesaria del calendario, de forma que se asegure su conocimiento, tanto por parte de los empleados públicos como por los ciudadanos interesados.

#### **Art. 16.- Jornada Laboral y horarios.**

1.- La duración de la jornada general de trabajo en el Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales.

2.- El personal que venga obligado a prestar servicio en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

3.- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será el siguiente:

**PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.**

## JORNADA ORDINARIA 37,30 HORAS

LUNES A VIERNES MAÑANA GENERAL	8,00 a 15,00 horas.
LUNES TARDE GENERAL	16,00 a 18,30 horas.
REGISTRO GENERAL * LUNES A JUEVES TARDES SÁBADO	16,00 a 18,30 horas. 9,00 a 12,00 horas.

- Se articularán los ajustes precisos en los turnos entre los empleados públicos con funciones asignadas en la Relación de Puestos de Trabajo, para posibilitar la prestación del servicio sin incremento del número de horas que corresponda ordinariamente.

## PERSONAL DE OFICIOS JORNADA ORDINARIA 37,30 HORAS.

LUNES A VIERNES 7,30 a 14,30 horas.  
Tardes. 15,30 a 18,00 horas.  
Una a la semana en función de los correspondientes turnos.

4.- Durante el periodo comprendido entre el uno de julio y el treinta de septiembre, inclusive, se establecerá una jornada intensiva de trabajo, mediante la reducción de cinco horas semanales en la jornada ordinaria y en la especial, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada reducida que pueda tener reconocida legalmente el trabajador.

JORNADA ORDINARIA REDUCIDA EN VERANO tanto para personal de oficinas como para personal de oficios.

LUNES A VIERNES MANANA 8:00 a 14: 30  
GENERAL  
LUNES TARDE GENERAL Permanecerá sin servicio.  
REGISTRO GENERAL  
LUNES A JUEVES TARDE Permanecerá sin servicio.  
SABADO En el mes de agosto permanecerá sin servicio

5.- El calendario laboral, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

Así mismo, el calendario efectuará los ajustes en la jornada precisos para dar cumplimiento a las previsiones legales sobre ejercicio de los derechos de reducción de jornada, en aquellos supuestos le sea reconocido por aplicación de la situaciones individualizadas o especiales establecidas al efecto( conciliación de la vida familiar, interés particular...), en conjunción con las necesidades del servicio.

6.- Los días 24 y 31 de diciembre las oficinas públicas permanecerán cerradas, a excepción del Registro General y del Servicio de Policía.

El día de Santa Rita, la tarde de lunes de Carnaval también permanecerán cerradas las dependencias municipales, a excepción del Registro General y del Servicio de Policía.

Se compensará con otro día libre o las horas equivalentes que correspondan, al empleado que cubra el servicio los días indicados.

7.- Las horas ordinarias de trabajo se distribuirán de modo que ningún trabajador realice más de ocho horas diarias, y que entre la terminación de la jornada ordinaria, y el comienzo de la siguiente, disponga al menos de un descanso de 12 horas. Se entiende que el horario de diez horas en noches alternas, fijado al personal en jornadas nocturnas, no contraviene lo dispuesto en este artículo.

### **ARTÍCULO 17.- Régimen de vacaciones.**

1.- El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2.- El personal incluido en este convenio y en función a los años de antigüedad, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

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

3.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto sin perjuicio de pueda autorizarse de forma individualizada, y en razón de las necesidades del servicio, desde el 1 de Julio al 15 de Septiembre del ejercicio correspondiente.

El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre.

Cuando por necesidades del servicio no se hubieren podido disfrutar en el año natural, se podrán disfrutar en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente.

El periodo mínimo de disfrute de las vacaciones será de cinco días hábiles consecutivos, salvo que por razones del servicio no se pueda dar cumplimiento a esta previsión.

4.- Durante los cuatro primeros meses del año, se elaborará el calendario de vacaciones, que será expuesto en el tablón de anuncios, a cuyo efecto se solicitará a los trabajadores afectados, por escrito, opinión sobre la preferencia en la asignación de las mismas,

entendiendo el Ayuntamiento que si en el plazo concedido al efecto no se hace uso del derecho de aludido, se renuncia tácitamente al mismo.

Con una antelación mínima de 2 meses al inicio de las mismas, el Ayuntamiento entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte, en el que se haga constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores deberán firmar las copias de los mismos en garantía a su conocimiento.

5.- En todo caso el disfrute de las vacaciones se ajustará a las necesidades del servicio, de forma que pueden ser modificadas con posterioridad a su comunicación al trabajador cuando necesidades sobrevenidas e imprevisibles del servicio público los hagan necesario, tratando, de coordinar estas necesidades con las propias del empleado público.

6.- Los trabajadores podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Así mismo, en caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizando el periodo del permiso por maternidad, en los términos indicados en el apartado anterior.

7.- Las situaciones de I.T. durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso, se aplicarán las siguientes normas:

- a) Si la I.T. rebasa el tiempo de vacaciones, la reincorporación al Ayuntamiento tendrá carácter de inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo en que haya permanecido en tal situación una vez que hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo escalafón profesional.
- b) El trabajador en situación de I.T. durante todo el año, del 1º de enero al 31 de diciembre, no tendrá derecho a vacaciones.

#### **CAPITULO IV: REGULACION DE CONDICIONES ECONÓMICAS.**

##### **Artículo 18.- Retribuciones.**

Las retribuciones del personal laboral se ajustarán a la estructura establecida en el presente Convenio y a las previsiones contenidas en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT, percibirá las retribuciones correspondientes a estos con la estructura retributiva propia de los mismos.

Las retribuciones para los años 2008 y 2009 serán las expresadas en las tablas salariales adjuntas, sin perjuicio de las que, con carácter excepcional, pudieran derivarse de las modificaciones y/o reclasificaciones operadas en la Relación de Puestos de Trabajo. En cualquier caso las retribuciones recogidas en el presente convenio colectivo tendrán efectos desde el 01 de Enero de 2008.

Las retribuciones del personal en prácticas coincidirán con las de la plaza a la que aspiren a ingresar.

#### **Artículo 19.- Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal laboral estarán compuestas por el salario base, antigüedad y los pluses e incentivos de los trabajadores comprendidos en este convenio. Serán para cada puesto de trabajo, los que se establecen como tales en las tablas salariales adjuntas.

#### **Artículo 20.- Salario Base.-**

Es la retribución del trabajador fija, cuya cuantía correspondiente a cada grupo retributivo viene determinada en las tablas salariales adjuntas.

#### **Artículo 21.- Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este convenio, tanto para personal fijo como temporal, tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de tres años de servicios a la Corporación. Cada trienio se abonará a razón del porcentaje sobre el salario base que en la tabla siguiente se indica y a partir del primer día del mes en que los cumpla.

Primer trienio	(3 años antigüedad)	6%
Segundo trienio	(6 años antigüedad)	12%
Tercer trienio	(9 años antigüedad)	16%
Cuarto trienio	(12 años antigüedad)	21%
Quinto trienio	(15 años antigüedad)	25%
Sexto trienio	(18 años antigüedad)	34%
Séptimo trienio	(21 años antigüedad)	44%
Octavo trienio	(24 años antigüedad)	56%
Noveno trienio	(27 años antigüedad)	60%

Todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La fecha inicial del cómputo será la del ingreso en la Corporación, en cualquier categoría o condición. Asimismo se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad temporal y excedencia forzosa.

#### **Artículo 22.- Pluses y complementos.**

Al personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento Sauzal encuadrados en el ámbito de aplicación del presente convenio y en función a sus puestos de trabajos, tienen los siguientes pluses y complementos, que se pasan a definir y a cuantificar la asignación presupuestaria correspondiente:

- Complementos al puesto de trabajo, son el plus de asistencia y el plus de incentivo.
- Complementos por I.T. o enfermedad profesional.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de actividad. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.
- Plus de Especial Dedicación y Plus de Disponibilidad.

- Plus de productividad.
- Plus de especial responsabilidad.

El plus de asistencia, retribuye la actividad con que se desempeña el puesto de trabajo, y se devengará en la cuantía establecida en las tablas salariales del anexo I, por trabajar todos los días laborables del mes. Los días laborables no trabajados se disminuirá dicho plus en la parte proporcional correspondiente del mes, con la siguiente fórmula:

Plus de asistencia nº días trabajados/nº días laborales.

A efectos de descuento, no se computarán las bajas por I.T. accidente laboral, maternidad, y los permisos concedidos al amparo del presente convenio.

El plus de incentivo, retribuye las condiciones particulares de desempeño de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica y responsabilidad.

El plus de nocturnidad retribuirá aquellos puestos de la RPT en la que los trabajadores deban realizar su trabajo en horario nocturno, en las condiciones indicadas por el Estatuto de los Trabajadores para los trabajos nocturnos.

El plus de actividad retribuirá a aquellos trabajadores que de manera voluntaria y de mutuo acuerdo con la Corporación realicen actividades fuera de su trabajo habitual y de manera esporádica.

El plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad: retribuye a los trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas y conforme a lo establecido en el anexo que corresponda.

El plus de especial responsabilidad lo percibirán los trabajadores que tengan encomendado trabajos considerados de especial responsabilidad para el Ilmo. Ayuntamiento de El Sauzal.

El Plus de Especial Dedicación, retribuirá aquellos trabajadores que de manera voluntaria y de mutuo acuerdo con la Corporación tengan jornadas de 40 horas semanales.

El Plus de Disponibilidad, retribuirá aquellos trabajadores que de manera voluntaria y de mutuo acuerdo con la Corporación estén localizados y en disponibilidad de incorporarse a su puesto si las necesidades del servicio así lo requieran.

Plus de productividad: vendrá a retribuir la consecución de objetivos en el desempeño del puesto de trabajo. El mismo se repartirá entre el personal laboral de forma lineal, en cada una de las doce mensualidades anuales en aplicación de las previsiones establecidas en la tabla salarial anexa. Los criterios para el reparto de este plus son los recogidos en el vigente reglamento de productividad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el personal del Ayuntamiento de El Sauzal sólo podrá ser remunerado con arreglo a lo expuesto en el presente, quedando derogado y sin efectos todos los acuerdos precedentes sobre la materia, y absorbidas y compensadas a todos los efectos las retribuciones percibidas hasta la fecha.

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

Las pagas extraordinarias para el personal laboral afectado por el presente convenio serán dos al año. La cuantía de las mismas será la suma de los siguientes conceptos retributivos: salario base, antigüedad y complementarias en los importes indicados, en equivalencia a las previsiones de los 2/3 del complemento específico del personal funcionario en el ejercicio de 2008, alcanzándose para el 2009 el 100% de las complementarias, en los términos expresados en las tablas salariales anexas.

Las mismas serán abonadas por el Ayuntamiento con la nómina de los meses de junio y diciembre.

Proporcionalidad de las pagas extras. El personal temporal percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado.

### **Artículo 24 Horas extras.**

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada.

2.- No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida, ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, que tendrán carácter obligatorio; sin perjuicio de su indemnización.

3.- Las horas extraordinarias serán autorizadas por escrito al trabajador y registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador.

El Ayuntamiento informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

4.- Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas, a elección del trabajador, mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización sin menoscabo de las necesidades del servicio.

Para el cálculo de las horas extraordinarias se tomará como tabla de valores por hora la siguiente

<b>GRUPO</b>	<b>NORMAL</b>	<b>NOCTURNA/FESTIVOS</b>
<b>Grupo I</b>	16 Euros	19 Euros
<b>Grupo II</b>	13 Euros	15 Euros
<b>Grupo III y equivalente</b>	11 Euros	13 Euros
<b>nuevo grupo B</b>		
<b>funcionarios</b>		
<b>Grupo IV y V</b>	9 Euros	11 Euros

### **TABLA DE COMPENSACION EN TIEMPOS DE TRABAJO**

LUNES A SABADO

1 HORA=1,30 MINUTOS DESCANSO.

DIAS LABORALES  
ENTRE LAS 23 Y LAS 7 HORAS  
DOMINGOS

1 HORA= 2 HORAS DESCANSO.

1 HORA= 2 HORAS DESCANSO.

#### **Artículo 25.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

Las indemnizaciones por razón del servicio (dietas por alojamiento, manutención, kilómetros...) se regirán en cuanto a las causas, cuantías y procedimientos de justificación por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y demás disposiciones complementarias; estableciéndose para la determinación de las cuantías la siguiente correspondencia entre los grupos profesionales del presente convenio y los grupos en los que clasifica el personal el R.D. 462/2002:

Grupo 2: Grupos profesionales 1 y 2.

Grupo 3: Grupos profesionales 3 al 5.

#### **Artículo 26- Anticipos.**

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho al anticipo de seis mensualidades de su haber, reintegrables en 48 meses.

En caso de incapacidad temporal, de la aportación de la Seguridad Social, se detraerá la correspondiente mensualidad del anticipo.

#### **Artículo 27.- Cláusula de compensación y absorción.**

Las condiciones económicas del presente convenio serán absorbidas y compensadas por aquéllas derivadas de acuerdos corporativos anteriores, así como de las que posteriormente pudieran establecerse en virtud de disposiciones legales o decisión de autoridad competente, salvo que, en cómputo global y anual superen a las pactadas en este convenio en cuyo caso, tales excesos se reconocerán como derecho personal en favor de los trabajadores afectados por los mismos.

#### **Artículo 28.- Trabajos de superior categoría.**

Cuando por necesidades del servicio, y con comunicación a los Delegados de Personal, la Corporación tenga que asignar trabajos de superior categoría a la que corresponde profesionalmente al trabajador, éste percibirá el salario de la categoría que efectivamente desempeñe y durante el tiempo real de su ejecución.

#### **Artículo 29.- Trabajos de inferior categoría.**

Por necesidades perentorias e imprevisibles del servicio, la Corporación dando cuenta a los delegados de personal, podrá destinar a un trabajador a la realización de trabajos de categoría inferior, conservando la remuneración propia de su categoría, haciéndolo por un tiempo imprescindible para su atención.

### **CAPÍTULO V: REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS.**

#### **Artículo 30 Pólizas de seguros.**

El Ayuntamiento de El Sauzal se compromete:

1.- A concertar una póliza de seguros de vida y accidente que cubra los que puedan sufrir el personal incluido en este convenio y que, se concretan en las siguientes cantidades:

Fallecimiento por cualquier causa: 15.025,30 - 20.000 euros

Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez: 15.025,30-20.000,00 euros.

2.- Asimismo el Ayuntamiento de El Sauzal se compromete a concertar una póliza de responsabilidad civil para el personal a su servicio, de forma que las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación del servicio autorizado, y que serán abonadas por el Ayuntamiento cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, y sean consecuencia de resolución judicial o extrajudicial aceptadas por la administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por la resolución judicial, administrativa o gubernativa, deben abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuestas por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por el Ayuntamiento se hará sin perjuicio de que la administración pueda exigir a los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno con audiencia del interesado, y el enterado de los delegados de personal. El trabajador de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 31.- .Mejora en incapacidad laboral transitoria.**

En los casos de enfermedad común, profesional, accidente de trabajo y maternidad, el Ayuntamiento complementará hasta el 100% de las retribuciones totales, las prestaciones económicas de la Seguridad Social. A tal efecto cada baja por enfermedad común, con tiempo estimado por el facultativo superior a 7 días, será sometido al reconocimiento de tal derecho por la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación de este Convenio Colectivo.

El reconocimiento de este derecho vendrá condicionado, en todo caso, al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte del trabajador:

- El trabajador notifique inmediatamente al Ayuntamiento su ausencia.
- Se tramiten en el tiempo legalmente establecido, todos los partes oficiales correspondientes.
- Se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualesquier revisión médica que se pudiera considerar necesaria para la acreditación de la situación en la que se encuentra el trabajador.

### **Artículo 32.-.Ayudas complementarias.**

Tendrán derecho a las prestaciones complementarias recogidas en éste artículo el personal comprendido en el presente convenio y sus familiares o asimilados hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, siempre que convivan y dependan económicamente del trabajador y no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto.

A tal efecto, el Ayuntamiento podrá, en cualquier momento, solicitar que se acredite documentalmete cualquiera de los requisitos anteriormente citados.

El personal interino deberá acreditar, además, un período de tiempo de doce meses de servicios prestados al servicio directo de la Corporación, inmediata e ininterrumpidamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Se establecen dos conceptos para tener derecho a estas prestaciones complementarias:

- 1.- Ayudas médicos-farmacéuticas.
- 2.- Ayudas para estudios.

En ambos casos se exigirá respectivamente la presentación de la factura correspondiente y/o fotocopia compulsada de la matrícula del año escolar del ejercicio respectivo.

Estas ayudas tienen un límite máximo de 300 euros anuales por trabajador, por todos los conceptos, dentro del ejercicio en vigor, y siempre y cuando, la cantidad solicitada no esté subvencionada por otro Organismo Público.

### **Artículo 33. Premio de permanencia.**

Por el Ayuntamiento se procederá a conceder, sin distinción de categoría laboral, al mismo tiempo que se otorga las medallas al merito por servicios prestados, y a los beneficiarios de dichas medallas, una gratificación por importe de 200 euros.

En el supuesto de que al trabajador en el momento de su jubilación le faltase menos de un año para cumplir el tiempo preciso para obtener alguna de las medallas, le corresponderá igual cantidad.

## **CAPITULO VI: RÉGIMEN DE JUBILACIÓN, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**

### **Artículo 34 Jubilación.**

1.- Al objeto de materializar un instrumento de creación de empleo y de mejora de la calidad que posibilite la promoción interna de los trabajadores fijos, la incorporación de medios humanos con perfiles profesionales más acordes con las funciones y servicios públicos que actualmente se prestan en el Ayuntamiento, así como el sostenimiento del nivel de empleo y ocupación existente en esta Corporación Local, el contrato de trabajo se extinguirá al cumplirse por parte del trabajador la edad de sesenta y cinco años, y ello siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Al producirse la jubilación, si el trabajador tuviera como mínimo quince años de antigüedad en la Corporación, percibirá de ésta el importe íntegro de dos mensualidades incluidos todos los conceptos salariales correspondientes a retribuciones básicas y complementarias ordinarias devengados al momento de la jubilación que no tengan carácter esporádico.

2.- Como medida dirigida a favorecer la contratación de nuevos trabajadores y mantener el nivel de empleo, los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 64 años en la forma y en las condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 de julio, sobre normas de anticipación de la edad de jubilación como Medidas de Fomento del Empleo, y ello en tanto dicho precepto se mantenga en vigor.

A estos efectos se requerirá la comunicación del trabajador interesado con al menos seis meses de antelación a la fecha prevista de cese en el trabajo y la contratación temporal de un desempleado en los términos del citado RD 1194/85.

En este supuesto al trabajador cesante le corresponderá la misma gratificación prevista en el punto anterior con igual requisito de antigüedad.

3.- Los trabajadores de sesenta o más años de edad que tuvieran como mínimo quince años de antigüedad en la Corporación, a los que se les reconozca la pensión de jubilación en su modalidad contributiva tendrán derecho a percibir del Ayuntamiento un incentivo por importe íntegro de las mensualidades siguientes incluidos todos los conceptos salariales correspondientes a retribuciones básicas y complementarias ordinarias devengados al momento de la jubilación que no tengan carácter esporádico, según la escala siguiente:

12 meses antes de los 64 años de edad	2
24 meses antes de los 64 años de edad	3
36 meses antes de los 64 años de edad	4
48 meses antes de los 64 años de edad	5

### **Artículo 35.- Jubilación parcial anticipada.**

Los trabajadores interesados en acogerse a la jubilación parcial y que cumplan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar a la Corporación su jubilación parcial con al menos tres meses de antelación a la fecha de efectos de la misma, dictándose, en caso de conformidad por parte de la Corporación, resolución favorable a dicha solicitud y formalizándose el correspondiente contrato de trabajo de relevo.

Las solicitudes de jubilación a tiempo parcial, que cumplan los requisitos establecidos en el apartado anterior, serán siempre resueltas favorablemente por la Corporación, si se cumplen todas las condiciones que seguidamente se indican:

- Trabajador con un mínimo de 60 años de edad hasta el cumplimiento de los 63 años.
- Reducción del 85% de la jornada

- Que exista personal seleccionado del mismo grupo profesional susceptible de ser contratado por la Corporación en sustitución del trabajador jubilado

El trabajador jubilado que tuviera como mínimo quince años de antigüedad en la Corporación tendrá derecho a percibir un incentivo por importe de las mensualidades que a continuación se indican, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico según la siguiente escala:

12 meses antes de los 64 años de edad.....	1 mensualidades
24 meses antes de los 64 años de edad.....	1 mensualidades
36 meses antes de los 64 años de edad.....	2 mensualidades
48 meses antes de los 64 años de edad.....	3 mensualidades

### **Artículo 36.- Permisos del personal laboral.**

El trabajador previa solicitud y posterior justificación, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido por los tiempos y causas siguientes:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro 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 de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando cualquiera de estos casos se produzca fuera de la isla de Tenerife, los plazos anteriores se incrementarán en 2 días.
- 3.- El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- 4.- En caso de nacimiento de un hijo 3 días naturales. Cuando este caso se produzca fuera de la isla de Tenerife, el plazo anterior se incrementara en 2 días.
- 5.- Cuando el nacimiento sea de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- 6.- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

7.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción 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 hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

Igualmente la funcionaria 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.

9.- Por traslado de domicilio dentro de la misma localidad un día; si es a municipio limítrofe dos días; y a otros municipios, tres días.

10.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración.

11.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se exceptúa de este descuento las cantidades percibidas en concepto de Miembro de un Jurado de la Administración de Justicia, y en concepto de miembro de una Mesa Electoral.

12.- Por asuntos particulares, seis días.

Además de los días de libre disposición establecidos por la Corporación, los trabajadores 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.

Los días a los que se refiere este apartado, no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas ni a los puentes. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa petición con quince días de antelación y respetando siempre las necesidades del Servicio.

### **Artículo 37.- Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

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

**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, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**b) 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 adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá

derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

**c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:** tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

**d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:** las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

### **Artículo 38.- Licencia no retribuida.**

El trabajador tendrá derecho a una licencia de hasta tres meses sin retribución salarial. Este derecho sólo se podrá ejercitar una vez cada dos años, solicitándolo a la Corporación con treinta días de antelación, concediéndose en función de las necesidades del servicio.

### **Artículo 39- Garantía del período vacacional.**

Las licencias a que se refieren los artículos 36 Y 37 se disfrutarán de conformidad con lo establecido en el mismo, sin que en ningún caso su disfrute pueda descontarse de las vacaciones anuales.

### **Artículo 40.- Excedencias**

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este 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.

## **CAPITULO VII: FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.**

### **Artículo 41.- Formación profesional.**

1.- A iniciativa de la Corporación o a propuesta del Comité de Empresa, se facilitarán cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para la formación profesional, dentro de las posibilidades presupuestarias.

2.- Asimismo se facilitará la asistencia a cursillos, seminarios o similares que se celebren fuera del ámbito de la Corporación.

3.- La Corporación dotará un fondo de hasta un 0,55 del Capítulo de personal Laboral para formación de dicho personal.

4.- Previo acuerdo entre la Corporación y el Comité de Empresa en un plazo de 3 meses a partir de la fecha de la firma del convenio se elaborará por la Comisión Paritaria una relación de cursos a impartir. Éstos se valorarán a efectos del concurso de traslados, promoción interna y reclasificación

5.- La formación profesional del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento se

ajustará fundamentalmente a los siguientes líneas de actuación:

- Formación para la mejor adaptación del Trabajador al Puesto de Trabajo y las condiciones tecnológicas cambiantes del mismo.
- Formación para la preparación de los trabajadores a las expectativas promocionales de la organización.
- Formación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo, que se ajustará a lo determinado en el correspondiente Plan de Prevención de Riesgo, y que normalmente formará parte intrínseca del procedimiento de trabajo.

6.- La formación para la adaptación al puesto se ajustará a los siguientes criterios de aplicación:

a) La iniciativa para su desarrollo corresponde el Ayuntamiento, sin perjuicio de que el personal de forma individual o colectiva, puedan solicitar la realización concreta de actividades formativas.

b) Se realizarán con subordinación estricta a las necesidades organizativas del Departamento correspondiente y, en su caso, de las generales de la Organización.

c) Se ajustará a la correspondiente programación en función de los puestos de trabajo desarrollados, características, métodos y tecnologías para su ejecución.

d) La formación será obligatoria para el trabajador y se ajustará la jornada laboral para compatibilizar la prestación del servicio, con la realización de la formación, con los descansos del personal.

e) Los costes serán soportados por el Ayuntamiento, preferentemente en centros públicos o concertados por las Administraciones Públicas para la formación de personal al servicio de las mismas.

f) Se acreditará documentalmente haber superado las pruebas de aprovechamiento que las bases concretas de la formación establezcan y en cualquier caso la asistencia.

7.- La formación para la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios de aplicación:

a) La iniciativa para su desarrollo corresponde de forma compartida al Ayuntamiento y al empleado público.

b) Deberá atenderse al equilibrio entre las aspiraciones del empleado y la factibilidad promocional del mismo en el seno de la organización.

c) La formación del trabajador es voluntaria.

d) Se desarrollará fuera de la jornada laboral.

e) Los costes serán soportados por El Ayuntamiento si se cumplen los siguientes requisitos:

- Realizados en centros públicos o concertados por las Administraciones Públicas para la formación de personal al servicio de la misma.
- Cuando por el nivel de cualificación o circunstancias específicas de la materia a tratar obligen al desplazamiento fuera de la Isla, conforme a los criterios establecidos en las Bases de Ejecución del Presupuesto y con un máximo de uno al año.
- Acreditación documental de haber superado las pruebas de aprovechamiento que las bases concretas de la formación establezcan. y en cualquier caso la asistencia.

8.- En todo caso, el empleado público, con carácter previo a la matriculación, deberá solicitar del Ayuntamiento autorización para el desarrollo de la acción formativa y si la entiende subvencionable o no.

#### **Artículo 42.- Comité de Seguridad y Salud.**

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud cuya composición, régimen de reuniones y acuerdos, así como sus competencias, se regirán por lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

#### **Artículo 43.- Obligaciones en material de seguridad y salud.**

1.- La Corporación contestará por escrito en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que le formule el Comité de Seguridad y Salud, así como los Delegados de Prevención. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en un plazo máximo de 24 horas.

2.- El Ayuntamiento de El Sauzal habrá de elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de La Corporación, el cual se mantendrá actualizado.

El indicado Plan habrá de contener los siguientes contenidos, mínimos:

- Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo de la Corporación, la cual se revisara periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen.

-Garantizar una adecuada formación e información de todos los empleados en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.

- Garantizar la información, consulta y participación de todos los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone a tal efecto en esta materia

3.- La Corporación y los empleados municipales estarán obligados a observar todas y cada una de las medidas legales y reglamentarias de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, las que se adopten por la Corporación y sean aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Se vigilará especialmente por el cumplimiento de las normas reglamentarias internacionales dictadas por la O.M.S., aceptadas por el Estado Español, para aquellos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos para la salud.

#### **Artículo 44.- Vigilancia de la salud.**

1.- La Corporación garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.- Esta vigilancia no tendrá carácter voluntario, ni para la Entidad ni para el empleado, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible

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

3.- La Corporación efectuará, con carácter obligatorio, a todo su personal, una revisión médica anual, de acuerdo con la normativa vigente, entregándose al trabajador informe y diagnóstico de la misma.

La revisión médica comprenderá las siguientes, como mínimo, exploraciones:

- Análisis de sangre, hemograma, velocidad de sedimentación globular, urea y glucosa.
- Análisis de orina simple y sedimentos.

4.- En la relación de puestos de trabajo se indicarán los puestos en los que los trabajadores deban pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos.

5.- Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al trabajador.

6.- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.

## **Capítulo VII: DERECHOS Y DEBERES GENERALES.**

### **SECCION I: DERECHOS Y DEBERES GENERALES.**

#### **Artículo 45.- Defensa jurídica.**

Si con ocasión del servicio profesional como personal de la Corporación, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, salvo en los supuestos de culpa o negligencia grave manifiestas, la Corporación, a través de sus servicios jurídicos prestara asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario.

#### **Artículo 46.- Defensa intimidad o consideración.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### **SECCION II: REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 47.- Responsabilidad disciplinaria.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, a través del órgano competente en cada caso, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en este Convenio.

El personal laboral del Ayuntamiento de El Sauzal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo.

El régimen disciplinario, en lo no previsto en las normas anteriores, se regirá por lo establecido en la legislación laboral.

Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

#### **Artículo 48.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

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

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### **Artículo 49.- Faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. La no comunicación, con la debida antelación, *ANTES DE LAS 11 DE LA MAÑANA*, de las faltas al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2. No entregar *en la SECCIÓN DE PERSONAL LABORAL* los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de TRES días a partir de la fecha de los mismos.
3. *El RETRASO, NEGLIGENCIA* o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
4. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. (QUE SUPONGAN MENOS DE 10 HORAS AL MES)
6. El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos de los servicios y oficinas.  
Lo anterior implicará la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente servicio, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en este Convenio.
7. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme, cuando haya sido requerido para ello.
8. La incorrección con el público, compañeros de trabajo y miembros de la Corporación.

3. Las faltas graves serán las establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por el presente convenio colectivo, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros a la Corporación y a los representantes de ésta.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las, obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.
4. El incumplimiento *o abandono* de las normas y medidas de seguridad e higiene establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante de *dos a cinco* días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días al mes QUE SUPONGAN UN MINIMO DE 10 HORAS
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.
8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto

simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta u otro sistema de control

9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. La negligencia imputable al trabajador que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos de los servicios y oficinas.
11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a la Corporación o se utilicen en provecho propio o de terceros
12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de UN MISMO TRIMESTRE, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado que afecte, al buen funcionamiento de los servicios.
14. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
15. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la Corporación, sin autorización expresa para ello
16. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
17. La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario de trabajo.
18. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
19. 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.
20. La negativa injustificada a la realización de pruebas físicas, o de otra naturaleza necesarias para el desempeño de sus funciones.
21. La alteración deliberada de los resultados en las pruebas establecidas como necesarias para el desempeño de sus funciones.

4. Serán consideradas faltas muy graves, además de las contenidas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
15. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales, de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de la propia Corporación Local.
16. El acoso laboral.
17. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.
18. Las específicamente establecidas en el presente convenio colectivo, en los siguientes términos:
  1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que cause perjuicio grave.
  2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  3. El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información del servicio.
  4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.
  5. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante más de 10 días al mes, o durante más de veinte días al trimestre. TERCERA FALTA GRAVE.
  6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
  7. Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier miembro de la Corporación o personal a su servicio, así como a los ciudadanos en general.
  8. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Corporación o a cualquier persona dentro de los locales de la Corporación o fuera de la misma durante acto de servicio.
  9. La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales sindicales de cualquier naturaleza y ámbito
  10. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

11. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo. Así mismo no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
12. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
14. El cobro directo o indirecto, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Corporación, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que preste con medios de la Corporación de uno de estos servicios para sí o para terceros.

#### **Artículo 50.- Régimen de Sanciones.**

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- e) Apercibimiento.
- f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2.- Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera.

##### **A) Faltas leves:**

- Apercibimiento por escrito.

##### **B) Faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización por periodo de un año.
- Demérito por un período de hasta tres años.

##### **C) Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres años hasta seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización desde uno a tres años.
- Demérito por un período de tres a seis años.
- Despido.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 51.- Procedimiento disciplinario.**

Transitoriamente y mientras no se desarrolle reglamentariamente el procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral el procedimiento se ajustará a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 33/1986 Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, que tiene carácter supletorio para las Administraciones Públicas no incluidos en su ámbito de aplicación.

Las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo, con carácter previo, trámite de alegaciones en garantía del trabajador afectado.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario con designación de Instructor, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al trabajador. El trabajador tendrá obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado de letrado o Representante de los trabajadores, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado trabajador, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.

De las imputaciones que consten en el expediente y de las sanciones que correspondan, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se dará traslado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al representante sindical, siempre que su afiliación haya sido expresamente puesta en conocimiento durante la tramitación del expediente o con anterioridad. En todo caso se dará traslado antes de la resolución del expediente al Comité de Empresa.

#### **Artículo 52.- Prescripción de faltas y sanciones.**

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

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.

#### **Artículo 53.- Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.**

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en su expediente personal. En tanto se regule en el desarrollo reglamentario de las Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las cancelaciones se producirán de la siguiente forma: a) las faltas leves, al año del cumplimiento de la sanción; b) las faltas graves, a los tres años del cumplimiento de la sanción; c) las faltas muy graves, a los seis años del cumplimiento de la sanción.

## **SECCION III: DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 54.- Derecho de reunión.**

1.- Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- a) Los Comités de Empresa.
- b) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

3. Para autorización por el Ayuntamiento de la celebración será precisa, la previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran. El lugar de reunión será el centro de trabajo, y el comienzo de éstas, una hora antes de la finalización de la jornada, si hubieren transcurrido más de dos meses desde la última asamblea.

### **Artículo 55.- Comité de Empresa.**

De conformidad con lo previsto en el T.R.E.T., el Comité de Empresa tendrá, entre otras, las siguientes funciones y garantías:

1.- Recibir información, trimestral o con la misma periodicidad de los plenos o a solicitud expresa, sobre la situación del personal laboral afectado por el presente convenio.

2.-Emitir informe previo, en el plazo máximo de 15 días, salvo acuerdo en contrario, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Corporación.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control laboral.
- e) Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.- Ser informado de todas las sanciones impuestas, debiendo ser con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves.

4.- Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Tener acceso a los boletines de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) y a los presupuestos de la Corporación.

7.- La negociación colectiva, tanto de convenio como de revisión salarial, en la que el Comité de Empresa ostentará la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.

8.- Ejercer una labor de vigilancia de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como de las condiciones de seguridad e higiene laborales.

9.- Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Corporación para sus trabajadores.

10.- Colaborar con la Corporación para conseguir el establecimiento, de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones enumerados en este artículo.

12.- El Ayuntamiento del Sauzal, habilitará un local, con las dimensiones y medios necesarios, para el desempeño de las tareas propias de los delegados del Comité de Empresa, si existe disponibilidad.

13.- Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por el Ayuntamiento ante cualquier amenaza, ultraje, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 56.- Garantías de los representantes legales de los trabajadores.**

Los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del T.R.E.T., así como la capacidad y sigilo profesional establecidos en el art. 65 T.R.E.T.

#### **Artículo 57.- Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.**

1. Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
2. Las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos: A estar representadas por un Delegado Sindical, que, en el supuesto de que no sea miembro del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Delegados de Personal.
3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores de la Corporación en general, ésta pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
4. Los delegados sindicales limitarán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias. Asimismo, en materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
5. los miembros del comité de empresa podrán ceder y acumular las horas sindicales entre los mismos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.**

#### **REGLAMENTO DE CONTROL HORARIO.**

El presente Reglamento se acuerda en base a lo establecido en el artículo 34 del T.R.E.T. sobre jornada laboral.

**Artículo 1.-** Calendario laboral.- La jornada laboral máxima anual del personal laboral es de 1.647 horas en cómputo anual, y de 37,30 en cómputo semanal con carácter general.

**Artículo 2.-** Dispositivos de control horario. Se establece un sistema de control horario por medio de reloj, con tarjeta, ficha, huella digital u otro sistema adecuado, que tiene carácter obligatorio para todo el personal laboral.

**Artículo 3.-** Obligaciones personales de control horario.

a) Cada trabajador/a deberá fichar a la entrada y la salida, el horario que ha realizado, en horario establecido en el Convenio Colectivo.

b) La tarjeta o ficha de cada trabajador/a es personal e intransferible.

c) Durante el tiempo de descanso del desayuno, se deberá fichar tanto a la salida como a la entrada, el tiempo de desayuno establecido en convenio computa a todos los efectos como jornada trabajada (art. 34.4 del T.R.E.T.).

d) También en caso de ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral por cualquier motivo se deberá fichar. La Corporación entregará hoja mensual donde figurará la tanto a la salida como a la entrada ( ej.: asistencia al médico, otros permisos para imprevistos concedidos por la Corporación, y en general realización de actividades fuera de las dependencias del centro de trabajo de cada trabajador, etc.).

**Artículo 4.-** Excepciones de control horario. A continuación se establecen las excepciones o modificaciones respecto a las obligaciones consignadas en el artículo 3 del presente.

1. El personal estará exento de dicha obligación en los supuestos de vacaciones, permisos y licencias de los artículos 17, 36 y 37 del Convenio Colectivo.
2. Los trabajadores que deban iniciar y/o finalizar su jornada laboral fuera del casco urbano, se les computará como tiempo trabajado el necesario para el desplazamiento hasta las dependencias de la Corporación, de acuerdo con el siguiente baremo de tiempos para cada localidad o barrio del municipio.

Localidad o barrio	Tiempo (minutos)
San José	15
Ravelo	15
El Calvario	10
Carretera General	10
Monte de El Sauzal	20

3. Los trabajadores del punto anterior que deban desplazarse por necesidades del servicio fuera del municipio de El Sauzal, se realizará la compensación en función de la distancia de acuerdo con lo dispuesto por la Jefatura de Personal correspondiente, pudiendo quedar exentos de la obligación de fichar a la entrada y/o salida también en función de la distancia si así lo determinara la Jefatura de Personal correspondiente.
4. Las trabajadoras o trabajadores que tengan jornada reducida por lactancia o por ser trabajador con jornada parcial, ficharán de acuerdo con la jornada anual y semanal que les corresponda.

En cuanto a la obligación de fichar durante el tiempo de descanso del desayuno, el personal que se encuentre en alguno de los supuestos 2 ó 3 del párrafo A de este punto, por la Jefatura de Personal correspondiente se determinará si procede la exención de la

obligación de fichar a la entrada y/o salida en función de la distancia a las dependencias de la Corporación.

**Artículo 5.- Incumplimientos.-** El incumplimientos de las obligaciones establecidas en el artículo 3 del presente tendrán la consideración de faltas conforme a las disposiciones relativas al régimen disciplinario del presente convenio.

**Artículo 6.- Hojas de control y compensación.-** La Corporación entregará hoja semanal de control horario a cada trabajador, al lunes de la semana siguiente, con el fin de verificar el horario que ha realizado, y en su caso, solicitar la corrección de los errores observados.

Durante el mes natural el trabajador podrá compensar el tiempo de trabajo que le quedará pendiente, sin que en ningún caso se pueda superar lo dispuesto en el artículo 16 sobre jornadas de Convenio Colectivo.

A efectos de dar cumplimiento al párrafo anterior, la compensación de la última semana del mes se podrá realizar en la 1ª semana del mes siguiente.

La Corporación entregará hoja mensual donde figurará la jornada, compensaciones realizadas y tiempo pendiente de compensar de la última semana del mes.

**Artículo 7.- Descuento de ausencia.-** Al personal que no realice la compensación indicada en el artículo anterior, la Corporación podrá optar bien por la compensación comunicándolo por escrito, o bien por el descuento, o en este caso se descontará un día de trabajo por cada 7,5 horas trabajadas o en su caso la parte proporcional por las horas no trabajadas.

El descuento se realizará dentro del mes siguiente al que correspondiera realizar la compensación. La Corporación podrá optar entre realizar el descuento indicado o que el trabajador compense el tiempo faltante.”