



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE CANTILLANA (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 41/01/0291/2022

Fecha: 24/11/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ

Código 41003272011996.

VISTO el Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cantillana (Código 41003272011996) rubricado el 07-03-2022.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



MODIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE
CANTILLANA (SEVILLA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de Cantillana y los/as trabajadores/trabajadoras en régimen de derecho laboral a su servicio.

En el presente Acuerdo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Cantillana, personal laboral y funcionario, atendiendo al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se establecen los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

Otro objetivo de este Convenio, es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de Cantillana logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible la igualdad como punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos “masculinos” y “femeninos”, la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

Igualmente, el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género. Así como tomar un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, para la consecución de los objetivos establecidos, creando un plan de igualdad, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	1/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres está basada en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los trabajadores y trabajadoras en régimen de derecho laboral a su servicio, que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por el Ayuntamiento de Cantillana. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Los puestos de trabajos que figuren en la RPT del Ayuntamiento de Cantillana aprobadas por sesión plenaria y que aparezcan en el Capítulo I de los presupuestos, les será de aplicación tanto lo económico como lo social.

3. Aquellos trabajadores y trabajadoras contratados/as al amparo de Programas como PFOEA, Casas de Oficios, Escuelas-Taller, Colectivos desfavorecidos, Minusválidos, etc., que ya traen perfiladas determinadas condiciones, no les será de aplicación todo lo referido a cuestiones económicas, excepto los trienios o antigüedad que establece los criterios según la Ley 70/78, desarrollada por el R.D. 1461/82, y el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, donde consideran como «servicios efectivos todos los indistintamente prestados en las Administraciones Públicas», así como «los mismos derechos que los/as trabajadores/as con duración indefinida», salvo cuando al romperse el vínculo jurídico con la Administración contratante y recibir la indemnización correspondiente se diese por renunciado al interesado a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de tales servicios.

4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, salvo que hayan sido aprobados en la Mesa de Negociación en tanto no contradigan los establecidos en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Cantillana, en lo que le sea más favorable.

5. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), así como el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en cualquier de sus administraciones (General, Autonómica o Local) **o en aquellos aspectos (acuerdos o pactos) que en el futuro se suscriban entre dichas administraciones públicas y centrales sindicales que mejoren lo aquí acordado.**

6. Cualquier modificación de las condiciones sociales y/o económicas que se apliquen al colectivo de funcionarios que no se contemplen en el presente Convenio Colectivo, pasarán automáticamente a formar parte de éste.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	2/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		



Artículo 3. **Ámbito temporal.**

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día **1 de enero del 2021** salvo que se disponga expresamente lo contrario.
3. Si llegado el **31 de diciembre de 2024** no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, el presente se entenderá automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que se apruebe se retrotraigan a los efectos del **1 de enero de 2025**, salvo que en el nuevo Convenio se disponga lo contrario.
4. Entre la denuncia del presente Convenio Colectivo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, **que estará integrada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes.** Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz, pero no voto.

2.- **Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:**

- a) **Interpretación del Convenio.**
- b) **Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.**
- c) **Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.**
- d) **Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.**
- e) **La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.**
- f) **Cuántas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.**

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

3.- **Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.**

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida a informe de esta Comisión, y en el supuesto de no llegar a acuerdo sobre la materia objeto de litigio, ambas partes se someterán al arbitraje vinculante de la Delegación de Trabajo.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	3/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



4.- Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

5.- En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se convocará la Comisión Paritaria, a efectos de su constitución y elaboración de un calendario de reuniones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como salarial, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

3.-GARANTÍA AD PERSONAM. Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente Ad Personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización y racionalización.

3. Serán objeto de informe, consulta o negociación, con el Comité de Empresa, las materias relacionadas en el artículo 40 del **RDL 5/2015, de 30 de octubre, del LEBEP**, sobre funciones y legitimación de los órganos de representación, así como el artículo 53 de este Convenio Colectivo. **Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la Administración.**

5. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, procederá la negociación con las Organizaciones Sindicales a que hacen referencia los artículos 31 hasta 38 del **LEBEP**, así como el artículo 53 este Convenio Colectivo. **Si estas decisiones fuesen motivadas por unas necesidades del servicio, estas serían transitorias y por el tiempo necesario acordado, pudiéndose adscribir el personal capacitado a satisfacer las funciones del puesto a cubrir o estas necesidades del servicio. Siempre con el visto bueno del trabajador o trabajadora.**

Artículo 9. Selección del personal.

3. La sustitución del personal laboral, se podrá llevar a cabo mediante bolsa de trabajo, cuyas bases serán aprobadas y publicadas por el Ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical. Su vigencia será de dos años prorrogables por el plazo máximo permitido.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	4/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



La sustitución del personal laboral, cuando se motive por enfermedad que pueda estimarse de corta duración, ausencias temporales (ambas para menos de tres meses) o vacaciones, se llevará a cabo mediante bolsa de trabajo, cuyas bases serán aprobadas y publicadas anualmente por el Ayuntamiento, previa negociación con los sindicatos. En el caso de que, dentro de los dos años anteriores a la sustitución, se hayan celebrado pruebas selectivas para el mismo puesto u homólogo, la bolsa de trabajo estará constituida por la lista de aprobados, por orden de puntuación, de dichas pruebas. Anexo VI.

5. El procedimiento para la contratación temporal en sus distintas modalidades se ajustará a la normativa en vigor en cada momento.

Artículo 11. *Situaciones.*

Las situaciones en que puede hallarse el personal laboral de la Corporación, de acuerdo con el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Trabajadores y Trabajadoras Civiles de la Administración General del Estado, así como los artículos 85 a 89 del EBEP, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, según lo estipulado en el artículo 92 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Excedencia para el cuidado de familiares.
- g) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- h) Excedencia voluntaria por interés particular.
- i) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- j) Excedencia voluntaria incentivada.
- k) Excedencia por razón de violencia de género.
- l) Suspensión de funciones.
- m) Excedencia por razón de violencia terrorista.**

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien cupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TREBEP.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	5/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



Se desarrollan varios supuestos en el Anexo VII.

Quedan automáticamente integrados en este artículo todos aquellos acuerdos o normas que, en el ámbito estatal o autonómico, regulen las situaciones del personal laboral en cuanto a conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como las que tengan como objetivo la protección contra la violencia de género.

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría.*

2. Si a un trabajador se le asignare funciones de categoría superior en un período superior a 6 meses **en periodo de un año**, o a 8 en dos años, el Ayuntamiento deberá ofertar en la Oferta de Empleo Público de ese año, siendo el procedimiento de promoción interna el único que servirá para promocionar.

Artículo 15. *Promoción profesional.*

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

a) El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo, al menos, del complemento del **puesto de categoría** de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

Artículo 16. *Promoción interna.*

1. El Ayuntamiento y los representantes de los/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas. Se ajustará al procedimiento con acuerdo a la Disposición Transitoria Segunda de este convenio colectivo.

2. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediato superior, **se hará por el sistema de concurso o concurso-oposición.** El personal laboral deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el **órgano competente municipal.** **No obstante, para ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación «III» y «IV», en los términos establecidos por la Ley. Igualmente, aquellos/as empleados/as del grupo III que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo II, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del EBEP:**

- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo artículo 14 a), en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Paritaria del Convenio.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Estado	Fecha y hora	
Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30	
Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59	
Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43	
Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19	
José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47	
Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17	
Observaciones	Página 6/32		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



5. En las convocatorias para el ingreso en los referidos grupos deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el grupo de origen, siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas.

Artículo 17. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. El Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc., a sus trabajadores y trabajadoras. **Presentada la solicitud por el trabajador/a, el Ayuntamiento contestará en un plazo de cinco días máximo, en el caso de no hacerlo se dará por admitida.**

3. Las horas lectivas de los cursos de formación serán consideradas extraordinarias, siempre que se celebren fuera de la jornada laboral, pudiendo ser compensadas con descanso en tiempo real y equivalente de duración del curso **siempre que no afecte al servicio**, y se abonarán igualmente los desplazamientos y manutención oportunos.

Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y, si no está incluido, en cuanto se estime entre la Jefatura de Personal y el Comité de Empresa que el curso redundará en la mejora de la calidad del servicio. **Se tendrán en cuenta como computo los cursos online, siendo preferente en horario laboral, previa solicitud y aprobación.**

Artículo 18. *Grupos de clasificación.*

Las distintas categorías profesionales del personal laboral se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:

Grupo I Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Categorías profesionales: Psicólogo/a.

Grupo II Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente (Técnico Superior o Técnico Especialista).

Categorías profesionales: Graduado/a Social, Trabajador/a Social, Agente Desarrollo Local, Arquitecto/a Técnico/a, Técnico/a Integración Socio Laboral, Técnico/a Especialista.

Grupo III Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Categorías profesionales: Técnico/a Electricista, Técnico/a Deportes, Animador/a Sociocultural, Dinamizador/a centro "Guadalinfo", Monitor/a Cultural, Agente Dinamización Juvenil.

Grupo IV Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Categorías profesionales: Conductor/a Oficinas, Encargado/a de Obras, Telefonista, Auxiliar Ayuda a Domicilio, Auxiliar Administrativo/a, Monitor/a Deportivo, Auxiliar de Información, Encargado/a Campo de Fútbol y Piscinas.

Grupo V Certificado de Escolaridad.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVEuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	M ^a Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	7/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVEuqWm+VuKu5g==			



Categorías profesionales: Peón Usos Múltiples, Conserje u Ordenanzas, Auxiliar Ayuda Domicilio, Limpiador/a.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo será de **35 horas semanales**, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día. **Habrà una jornada ordinaria de obligada permanencia en el puesto de trabajo que no excederá de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.** Cualquier excepcionalidad a esta jornada de trabajo tendrá la correspondiente repercusión económica proporcional, recogándose en el complemento de puesto de trabajo como concepto de especial dedicación, previa negociación con el Comité de Empresa.

El horario con carácter general para el personal laboral **comprenderá entre las 8,00 horas a 15,00 horas**, atendándose al calendario laboral anual en los distintos servicios. Se podrá determinar un horario diferente y proporcional para algunos servicios que por sus características así lo exigiera, a petición de una de las partes trabajador-Ayuntamiento, debiéndose en todo caso negociar y acordar con el Comité de Empresa.

El control horario se registrá por el aprobado y publicado en el BOP con número 217 de martes 19 de septiembre de 2.017.

También se considerará como jornada de trabajo, el teletrabajo, siendo esta modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del Ayuntamiento, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se registrá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente convenio y por sus normas de desarrollo.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios municipales se determinará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, tendiéndose en todos los servicios a la equidad e igualdad en los respectivos cuadrantes de los trabajadores y trabajadoras. Deberá estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente. Dentro de este calendario se estudiará el horario estival, **de cada uno de los servicios.**

8. Los días 16 de agosto y 9 de septiembre, así como los dos lunes posteriores a los dos últimos domingos de septiembre se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario de 10.30 de la mañana a 14.00 horas. A aquellos servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias **o en su defecto por un día de descanso.**

9. Navidad, Semana Santa y Festividad de Santa Rita.

b) El miércoles de Semana Santa se establece una reducción de la jornada de trabajo con el horario desde las 9 de la mañana hasta las 14.00 horas. A los servicios que tengan que hacer la jornada completa se les abonará la diferencia en horas extraordinarias **o en su defecto por un día de descanso.**

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	8/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		



c) Santa Rita. Descanso laboral de este día para todos los trabajadores y trabajadoras: día 22 de mayo, se podrá cambiar por otro día previa negociación con el Comité de Empresa. **En los servicios en régimen de trabajo a turnos que no puedan disfrutarlo ese día, se efectuará la correspondiente compensación horaria a fin de igualar la jornada en cómputo anual para todos los trabajadores.**

10. Será de aplicación a lo referente en los apartados anteriores 8, 9.b), a aquellos/as que tengan que trabajar a turnos o distintas franjas horarias.

11. Previa negociación colectiva, se podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

12. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Artículo 21. *Descanso semanal.*

3. En los trabajos en régimen a turno cerrado, se garantizará, como mínimo, el descanso semanal en fines de semana **alternos**.

Artículo 28. *Complemento de Productividad.*

9. El Sistema de Evaluación de Desempeño (ED), regula de modo de asignación del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Cantillana, por lo que tiene como finalidad primar la trayectoria y actuación profesional, la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, el interés e iniciativa de cada empleado y empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas. Se tendrá en cuenta la introducción de la evaluación del desempeño aprobada en sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno en fecha 29 de marzo de 2017 y publicada en el BOP nº149 del viernes 30 de junio del año 2.017.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, fines de semana y disponibilidad*

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los servicios que se hayan negociado la garantía obligatoria de «prestación de servicios», y el número de las mismas no podrá ser superior a **80** horas al año por trabajador. Este límite será reducido progresivamente.

Ambas partes se comprometen a que los empleados/as no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, las horas que se realicen se contabilizarán como tiempo de descanso, siempre que no excedan de 15 horas semanales. Dichas horas no serán acumulables, y se abonarán con arreglo al Anexo III, debidamente revisado anualmente según Ley. **Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso, siempre que exista previo acuerdo con el trabajador y conformidad del mismo antes de su realización, éste descanso será el**

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	9/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



doble de las horas realizadas si son laborales. No se computarán como extraordinarias a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso. (R.D. 1561/1995, disp. adic. 3ª)

7. Se abonará en concepto de fines de semana la cuantía correspondiente a 1 hora por cada trabajador/a entre viernes de noche a domingo de noche, de la siguiente forma: el valor de una hora ordinaria nocturna los viernes noche, los turnos de sábado y domingo noche se abonarán por el valor de una hora festiva nocturna, los turnos de mañana y tarde de sábados con una hora ordinaria diurna, los turnos de mañana y tarde de domingos una hora festiva diurna.

- Puntual: 30 € al día para el trabajador/a que esté localizable y disponible según la planificación del servicio.

10. No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Convenio.

Artículo 30. *Desplazamientos, asistencias a juicios y actos protocolarios.*

1. Cuando el trabajador/a, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular, abonándosele la cantidad establecida para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado o, en su defecto, el importe del transporte público.

Así mismo se abonarán los gastos de peaje y aparcamientos siempre que se justifique con los correspondientes tiques.

3. Asistencias a Juicio. El tiempo empleado en asistencia a los Juzgados con motivo del desempeño de su función o como consecuencia del trabajo (declaraciones previas, juicios, etc.) fuera de la jornada laboral, serán compensadas económicamente por cada asistencia debidamente justificada con las siguientes cuantías:

- Juzgado de Paz (Cantillana) = 20,00€
- Juzgados de Lora del Río = 50,00€ más desplazamiento.
- Juzgados de Sevilla = 65,00€ más desplazamiento.

4. Asistencia a actos de protocolo. Por cada asistencia a actos protocolarios de la Corporación u otros organismos oficiales, así como otros tipos de actos que supongan una obligación o deber inexcusable que vengan recogidos en el desempeño o en las funciones del puesto, o vinculados o como consecuencia del trabajo que desarrolla el trabajador o trabajadora, fuera de la jornada laboral, se considerarán como horas extraordinarias y se atenderá a lo acordado para las gratificaciones correspondientes en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. *Dietas.*

3. Las dietas se abonarán a todos/as los/as trabajadores y trabajadoras y la duración del cometido, asignándose media dieta por manutención a los servicios que se realicen hasta las 15 horas o desde ésta a las 22 horas.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	10/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



5. Las cuantías **para todo el personal**, son las siguientes:

Alojamiento: 65,97 €. Manutención 37,40 €. Dieta completa 103,37 €.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 32. *Vacaciones.*

3. Antes del día 1 de mayo se confeccionará el calendario de vacaciones entre la Jefatura del Servicio y la representación del Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. **No se podrá denegar la solicitud de vacaciones de un trabajador de un mismo período de tiempo por dos veces consecutivas.**

4. El período de baja por enfermedad, accidente o maternidad y licencias o permisos retribuidos será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada por parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal, dentro de los 2 días laborales siguientes, para poder disfrutar el resto de las vacaciones que le queden, **en otras fechas.**

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. El Ayuntamiento negociará en la Mesa General de Negociación la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- Tendrá prioridad en el disfrute la persona empleada de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Cuando dos empleados o empleadas de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVEuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	11/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVEuqWm+VuKu5g==			



Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

1.1. Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio habitual, hasta cuatro días. **No se considera domicilio habitual segundas residencias.**

1.6. Por razones familiares:

a) Por matrimonio o **unión de hecho**, (inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho): 20 días naturales.

d) **Permiso de Paternidad:**

1. Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento pre adoptivo o permanente, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en la mujer, en los casos despenalizados por la Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a dieciséis semanas.

2. Permiso adicional al de paternidad regulado, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso del punto anterior de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

Este permiso es también para disfrute del trabajador progenitor diferente de la madre biológica.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. El reconocimiento del permiso adicional por paternidad será de cuatro semanas más (total 20 semana).

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

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **12 años**, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. **Así mismo tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día.**

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

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	12/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



s) Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

6. El día inicial para el disfrute de los permisos retribuidos [...] será el "dies a quo" (esto es, el día de comienzo), es decir el primer día laborable; cuando el hecho causante se produzca en día feriado.

Artículo 34. *Permisos no retribuidos.*

1. Podrán concederse licencias para asuntos **particulares**. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

CAPÍTULO VI

Derechos sociales

Artículo 36. *Ayudas.*

Los apartados a), b), c), d) y e) serán abonados en un 30% a la presentación de la factura por el trabajador con los límites siguientes, excepto los empastes, que serán abonados en su totalidad:

* Para prótesis odontológicas: **76,97 €**

* Para prótesis oftalmológica: **115,46 €**

Estos límites se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

2. Ayuda escolar: Anualmente, y en el mes de octubre, el Ayuntamiento de Cantillana abonará a sus trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro del ámbito del presente acuerdo por este concepto las cantidades por hijos que a continuación se especifican:

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	M ^a Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	13/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==			



- a) Para los escolares de guardería, preescolar, infantil y primaria: **57,74 €**.
- b) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Programa de Garantía Social: **76,97 €**.
- c) Para los estudiantes de Formación Profesional Grado Superior y Universidad: **153,96 €**.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. Póliza de seguro de vida y accidente.

El Ayuntamiento de Cantillana abonará al trabajador o a su familia las cantidades que se indican a continuación, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez, derivados de:

- a) Fallecimiento por causa natural: **18.864,96 €**.
- b) Fallecimiento por accidente: **37.729,93 €**.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: **56.594,89 €**.
- d) Incapacidad permanente en sus distintos grados, total, absoluta o gran invalidez: **18.864,96 €**.

En defecto de póliza o no estar incluido en la misma el trabajador afectado, el Ayuntamiento de Cantillana asume el abono de dichas cantidades.

5. Ayudas de acción social:

- a) Por natalidad: **76,97 €** por cada hijo.
- b) Por nupcialidad: **192,45 €**.
- c) Por jubilación forzosa: **384,90 €**.
- d) Por sepelio: **192,45 €**.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

6. Ayuda al minusválido.

Por los familiares minusválidos a cargo del trabajador que, precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubierto por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de **96,45 €** mensuales o bien se le subvencionará totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro de libre elección de los trabajadores y trabajadoras. Las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Estado	Fecha y hora	
Alonso Javier Mesa Guarido	Firmado	07/03/2022 11:27:30	
Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59	
Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43	
Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19	
José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47	
Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17	
Observaciones	Página 14/32		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de **96,45 €** mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 38. *Premios a la jubilación anticipada.*

1. **Con carácter general, la jubilación será al cumplir el/la trabajador/a la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.**

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o proceder en consecuencia.

2. Se establece un premio de jubilación voluntaria, que sólo se concederá cuando el trabajador o trabajadora lo solicite dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación, con arreglo a las siguientes escalas:

a) A los 65 años o más, hasta edad ordinaria jubilación: 5.604,74 €

b) A los 64 años: 7.833,68 €

c) A los 63 años o menos: 10.070,74 €

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el IPC del año anterior.

3. **Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.**

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

1º. **A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos empleados y empleadas que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.**

2º. **La persona trabajadora jubilada parcialmente reducirá su jornada en un 75% u 85% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, un 25% de las retribuciones fijas y periódicas. La reducción de jornada correspondiente al 85%, se realizará si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.**

3º. **Asimismo, la persona empleada jubilada parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en este Convenio en proporción al tiempo de trabajo.**

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Estado	Fecha y hora	
Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30	
Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59	
Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43	
Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19	
José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47	
Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17	
Observaciones	Página 15/32		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



4º. La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del empleado o empleada de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el relevado/a se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado/a en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el relevado/a, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado/a pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 39. *Plan de Pensiones.*

2. La aportación mensual del Ayuntamiento por cada trabajador será de **24,00 €**. Para posteriores años dicha cantidad será incrementada según IPC anual. El trabajador, de manera solidaria, aportará a su cargo, como mínimo, la misma cantidad que el Ayuntamiento abone mensualmente.

Artículo 42. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores y trabajadoras declarados con capacidad disminuida **temporal o definitiva por el Servicio andaluz de Salud (SAS)**, y aquellos que, por la edad, a partir de 55 años, así lo expresen, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuada a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

CAPÍTULO VII

Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Artículo 43. *Seguridad e Higiene.*

5. En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Ayuntamiento se compromete a lo establecido en el **Anexo IV** de este Convenio.

Artículo 45. *Protección a la maternidad.*

2. Será optativa la realización de trabajos nocturnos o **finés de semanas** a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

3. La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	16/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



Artículo 53. *Mesa General de Negociación.*

1. La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el **TREBEP** sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 del **TREBEP** que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Estado	Fecha y hora	
Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30	
Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59	
Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43	
Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19	
José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47	
Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17	
Observaciones	Página 17/32		
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==		



hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

4. Corresponde a la Mesa General de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular, la negociación de las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- b) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público.
- c) El establecimiento de la relación de puestos de trabajo.
- d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- e) Las materias de índole económica, de prestación de servicio sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de personal laboral y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 55. Régimen disciplinario.

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al expedientado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

CAPÍTULO X

Medidas de fomento de empleo y protección del medio ambiente

Artículo 56. Protección del medio ambiente.

1.-Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que, en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	M ^a Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	18/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.

f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y trabajadoras como de los organismos.

g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito.

2.- En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 57. Medidas de fomento de empleo.

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.- Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 2.- Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.
- 3.- El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
- 4.- La Corporación se compromete a estudiar en la mesa general de negociación las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.
- 5.- El Ayuntamiento se compromete a incentivar con medidas concretas la jubilación anticipada y la jubilación parcial, según artículo 38 de este convenio colectivo.

Se anulan los artículos 58, 59, 60 y 61.

Disposición adicional séptima

Los artículos del convenio colectivo anterior a este que hayan sido derogados por imperativo legal, serán restablecidos de forma inmediata, en cuanto sean aprobadas o restituidas por la legislación vigente, respaldada en una mesa general de negociación.

Disposición adicional octava

Todos los artículos del presente Convenio que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendidas su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	19/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)

Con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento de Cantillana se revisará la RPT, previamente **en la mesa general de negociación**.

Disposición transitoria segunda

Planificación de plazas

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación **sindical** un proceso de planificación de plazas **a efecto de funcionarización, promoción interna y consolidación de plazas**.

Disposición transitoria tercera

Valoración de Puestos de Trabajo

Para adecuar la valoración de puestos de trabajo a la relación de puestos de trabajo anual, se reunirá la mesa general de negociación, la cual constituirá una comisión técnica de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al efecto de actualizarla.

Disposición transitoria cuarta

Retroactividad Plan de Pensiones

Se acuerda, que el Ayuntamiento restablecerá la misma cantidad que aportan los trabajadores/as al plan de pensiones, como así se suscribió en su día, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2.021.

Disposición transitoria quinta

Teletrabajo

A la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo se iniciará junto a la representación sindical las normas de desarrollo del teletrabajo

Disposición transitoria sexta

Planes de igualdad

A la aprobación definitiva del presente convenio colectivo se iniciará los planes de igualdad del Ayuntamiento de Cantillana, tras la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como del Real Decreto ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	20/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==		



DISPOSICIONES FINALES

Primera. - Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Segunda. - Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	21/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		



ANEXO I
Complementos de categoría

<u>Puestos de trabajo</u>	<u>Grupos Económicos</u>	<u>Niveles</u>	<u>Personal</u>	<u>Áreas</u>
Psicólogo/a (Vacante)	1	27	Indefinido	Bienestar Social
Graduado/a Social (Vacante)	2	23	Indefinido	Bienestar Social
Trabajador/a Social	2	23	Fijo	Bienestar Social
Trabajador/a Social Drogodependencia (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Trabajador/a Social Inmigración (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Terapeuta del S.A.I.T. (Vacante)	2	23	Temporal	Bienestar Social
Agente Desarrollo Local	2	23	Fijo	Desarrollo Económico
Arquitecto/a Técnico/a Municipal (Vacante)	2	23	Temporal	Ordenación del Territorio
Técnico/a Integración Socio laboral (Vacante)	2	23	Indefinido	Bienestar Social
Técnico/a Electricista	3	19	Fijo	Servicios Generales
Técnico/a Deportes	3	19	Fijo	Deportes
Animador/a Sociocultural	3	19	Fijo	Cultura
Dinamizador/a Centro "Guadalinfo" (Vacante)	3	19	Temporal	Desarrollo Económico
Monitor/a Cultural (Vacante)	3	19	Temporal	Cultura
Agente Dinamización Juvenil (Vacante)	3	18	Temporal	Juventud
2 Conductor/a Oficial de Oficios	4	17	Fijo	Servicios Generales
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales (Vacante)	4	17	Fijo	Ordenación del Territorio
Telefonista de Atención Ciudadana	4	17	Fijo	Gobierno Interior
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (Grupo IV) (Vacante)	4	17		Bienestar Social
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A (A extinguir)	4	17		Ordenación del Territorio
Monitor/a Deportivo (Vacante)	4	14	Indefinido	Deportes
Auxiliar de Información Bienestar Social (Vacante)	4	14	Temporal	Bienestar Social
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina (Vacante)	4	17		Deportes
Peón Usos Múltiples (Vacante)	5	13	Fijo	Cultura
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	5	13	Fijo	Servicios Generales
Conserje - Telefonista (Vacante)	5	13	Indefinido	Bienestar Social
Conserje Escuela	5	13	Fijo	Educación
2 Auxiliar Ayuda a Domicilio (Grupo V) (Vacantes)	5	13	Temporal	Bienestar Social
3 Limpiador/a Dependencias (1 Vacante)	5	13	Fijo	Servicios Generales
1 Limpiador/a Dependencias (Vacantes)	5	13	Indefinido	Servicios Generales

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	22/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



ANEXO II
Complementos de Puesto de Trabajo

<u>Puestos de trabajo</u>	<u>Complemento de Puesto de Trabajo</u>
Psicólogo/a	934,33 €
Graduado/a Social	731,31 €
Trabajador/a Social	791,82 €
Trabajador/a Social Drogodependencia	734,60 €
Trabajador/a Social Inmigración	367,30 €
Terapeuta del S.A.I.T.	716,59 €
Agente Desarrollo Local	986,70 €
Arquitecto/a Técnico/a Municipal	700,43 €
Técnico/a Integración Socio laboral	422,57 €
Técnico/a Electricista	704,62 €
Técnico/a Deportes	760,58 €
Animador/a Sociocultural	715,47 €
Dinamizador/a Centro "Guadalinfo"	
Monitor/a Cultural	251,28 €
Agente Dinamización Juvenil	332,12 €
Conductor/a Oficial de Oficios	582,34 €
Encargado/a de Obras P.F.O.E.A y Municipales	729,44 €
Telefonista de Atención Ciudadana	645,83 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (Grupo IV)	503,42 €
Auxiliar Administrativo P.O.F.E.A	649,10 €
Monitor/a Deportivo	401,61 €
Auxiliar de Información Bienestar Social	536,21 €
Encargado/a Campo de Fútbol y Piscina	566,51 €
Peón Usos Múltiples	520,35 €
Peón Usos Múltiples-Sepulturero	520,37 €
Conserje - Telefonista Servicios Sociales	568,39 €
Conserje Escuela	532,19 €
Auxiliar Ayuda a Domicilio (Grupo V)	583,75 €
Limpiador/a Dependencias	503,20 €

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	23/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==			



ANEXO III

Valor de la hora fuera de la jornada habitual de trabajo

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán según la siguiente fórmula:

[Sueldo Base Anual + Pagas Extras + Complemento de Categoría / dividido entre las **horas efectivas de trabajo** es igual a [Valor de la Hora].

- Hora diurna = valor de la hora calculado según fórmula más un 75 %.

- Hora nocturna = valor de la hora diurna más un 30 %.

- Hora festiva diurna = valor de la hora diurna más un 40 %.

- Hora festiva nocturna = valor de la hora diurna más un 70 %.

Las horas nocturnas son las que se realizan desde las 22 h. a las 6 de la mañana.

2. Estas cuantías serán de aplicación a los servicios extraordinarios prestados a partir del día 1 de enero, y se revisarán anualmente, según Ley y Convenio Colectivo.

3. Al trabajador que le coincida su descanso semanal en días festivos, se le abonará la cantidad correspondiente a ocho horas laborales de servicio extraordinario fuera la jornada habitual de trabajo, o en su defecto, se le compensará con 2 días de descanso.

4. El Ayuntamiento de Cantillana diseñará una propuesta de progresiva reducción de servicios extraordinarios y el cobro de éstos se harán efectivos con la mayor rapidez, partiendo de una mejor planificación. Para ello se hará un análisis de los distintos servicios y temporadas en que se generan horas extras por encima de las **80** horas anuales y se hará una propuesta de optimización basada en la Valoración de Puestos de Trabajo. Además, se confeccionará un calendario de previsión de horas por servicio y posibles alternativas según diagnóstico.

Anexo IV

Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

Salud laboral y seguridad en el trabajo.

El presente anexo, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	24/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==			



El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

A.- El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

B.- El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

C.- Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

D.- Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.

E.- En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Comité de Seguridad y Salud.

A.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

B.- El Comité estará formado por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los delegados/as de Prevención, de la otra.

C.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los delegados/as de Prevención y del Área de

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	M ^a Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	25/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

C.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Delegados/as de Prevención.

A.- Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B.- Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a delegados/as de Prevención

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	M ^a Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	26/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



con el único requisito de ser trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.

C.- Son competencias de los delegados/as de Prevención:

- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

D.- Para el ejercicio de estas competencias los delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

E.- Será de aplicación a los delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras. Los delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	27/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		



No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.

F.- El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como delegado/a de Prevención

G.- A los delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	28/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Coordinación de las actividades preventivas.

A.- En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores y trabajadoras empleados/as y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

B.- En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores y trabajadoras de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	29/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		



En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores y trabajadoras con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

ANEXO V

Revisión salarial

Una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) de cada año en que rija el presente Convenio Colectivo, en caso de que aquél rebase el tanto por ciento de subida del sueldo de los trabajadores, por el Ayuntamiento se abonará, dentro del mes siguiente, la diferencia de puntos, al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos. Esta diferencia quedará consolidada sobre todos los conceptos retributivos en el complemento de puesto de trabajo para años posteriores.

ANEXO VI

Bolsa de Trabajo y Mesa de Contratación

La Bolsa de trabajo se aplicará sólo y exclusivamente para los contratos de interinidad causados por enfermedad, ausencias temporales o vacaciones a que se refiere el art. 9.3 del presente convenio y para contratos por circunstancias de la producción.

El Ayuntamiento negociará con el Comité de Empresa unas bases de bolsas de empleo, que incluirá la regulación de una mesa de contratación que tendrá como objeto la baremación de los solicitantes. Esta mesa de contratación estará formada por el alcalde o alcaldesa, los portavoces de los grupos políticos, un representante de la Delegación de Personal Funcionario, un representante del Comité de Empresa del Personal Laboral y un representante de cada sección sindical constituida en el Ayuntamiento.

Para las contrataciones eventuales que realice el Ayuntamiento de Cantillana para cubrir los servicios municipales, se atenderá al reglamento de régimen interno aprobado por este Ayuntamiento y publicado el viernes 25 de febrero de 2000, en B.O.P número 46. Una vez aprobado este convenio colectivo se revisará este reglamento, en un periodo no máximo a los seis meses.

ANEXO VII

Excedencias

Excedencias voluntarias.

A.- La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarido	Firmado	07/03/2022 11:27:30	
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59	
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43	
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19	
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47	
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17	
Observaciones		Página	30/32	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTVeuqWm+VuKu5g==			



se cubrirán con personas de carácter interino, y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.

B.- La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.

C.- Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

D.- Movilidad por razón de violencia de género.

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Excedencias por cuidado de familiares.

1.- El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

3.- La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5.- Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveugWm+VuKu5g==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido		Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado		Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias		Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López		Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada		Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón		Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones			Página	31/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveugWm+VuKu5g==			



6.- El personal excedente no devengará retribuciones.

7.- Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.

8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Código Seguro De Verificación:	REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==		
Firmado Por	Alonso Javier Mesa Guarnido	Firmado	07/03/2022 11:27:30
	Rocio Campos Delgado	Firmado	07/03/2022 09:36:59
	Angeles Garcia Macias	Firmado	04/03/2022 13:47:43
	Mª Concepción Vioque López	Firmado	04/03/2022 12:10:19
	José Camacho Rimada	Firmado	04/03/2022 12:05:47
	Amancio Roman Villalón	Firmado	04/03/2022 11:59:17
Observaciones		Página	32/32
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/REve3KgsTveuqWm+VuKu5g==		

