JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO Y

DESARROLLO TECNOLOGICO

DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA

Resolución de 18 de Febrero de 2003, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de Minas de Rio tinto.

Expte. núm.: 1493.

Código de Convenio: 2101282.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Minas de Rio tinto, que fue suscrito con fecha 25 de Noviembre de 2002 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/ 82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 18 de Febrero de 2003.-El Delegado Provincial, Fdo.: Manuel Alfonso Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MINAS DE RIOTINTO

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones de trabajo entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Minas Rio tinto y los empleados a su servicio en régimen de Derecho Laboral.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Minas de Rio tinto, que ocupen plaza en la plantilla orgánica del Ayuntamiento, bien sean contratados fijos laborales o con otro tipo de contrato sujeto a la legislación laboral, sea cual sea la modalidad de contratación y la duración del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio el personal laboral contratado con fondos del PER y PFEA, que se regirán por el Convenio de la Construcción.

Asimismo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio tanto aquellos contratados por subvenciones finalistas otorgadas por alguna institución pública, así como aquellas contrataciones de trabajadores que no ocupen plaza en plantilla. Para estos casos se convocará la Comisión Paritaria al objeto de fijar el contenido del contrato de trabajo.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en tanto no contradigan lo dispuesto en el Convenio, serán de aplicación a los empleados en lo que les resulte más favorable.

Artículo 3. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Excelentísimo Ayuntamiento-Pleno y finalizará el día 31 de Diciembre del año 2003, salvo que se realice una Valoración de Puestos de Trabajo que implique una revisión anterior. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Mayo de 2002.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incremento salarial previsto en el presente Convenio se fija conforme a lo que disponga el Ministerio para las Administraciones Públicas.

Artículo 4. Comisión paritaria.

Dicha Comisión estará constituida por cuatro vocales, de los que 2 serán representantes de los trabajadores y los otros 2 en representación del Ayuntamiento. Actuará como Secretario, el de la Corporación.

Ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia de carácter general que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometida previamente a informe de la Comisión, antes de entablar cualquier tipo de reclamación por la vía que fuere.

Artículo 5. Condiciones más favorables.

Se convocará la Comisión Paritaria para el supuesto de que algún empleado por causa ajena a su voluntad, deje de desempeñar su trabajo habitual y pase a desarrollar otro de inferior categoría, al objeto de que se le garantice la mínima pérdida adquisitiva.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia del Excelentísimo Ayuntamiento, con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización del trabajo, entre otras cosas, conlleva las siguientes finalidades:

1°) Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.

2°) Simplificación del trabajo y mejora de métodos.

3°) Establecimiento de plantillas concretas de personal.

Será preceptivo, previo y no vinculante, el informe del Delegado de Personal para los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

Es el instrumento técnico a través del cual, se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, con expresión de:

A) Denominación y características generales, estableciendo el carácter fijo o eventual del puesto.

B) Grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.

C) Naturaleza.

D) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistemas de provisión.

E) Código numérico de identificación.

F) Situación individualizada (vacante, cubierto provisional, etc.) y nombre de la persona que lo ocupa.

Las elaboraciones y modificaciones de la R.P.T. serán objeto de informe previo del Delegado de Personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria.

Anualmente, la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la R.P.T. y ello con carácter previo a la aprobación de sus Presupuestos.

Artículo 8. Ingreso.

El Ayuntamiento formulará públicamente su OFERTA PUBLICA DE EMPLEO, ajustándose a los criterios fijados en la Ley.

La selección de todo el personal laboral, debe realizarse de acuerdo con la OFERTA PUBLICA DE EMPLEO, mediante convocatoria pública y a través de sistema de oposición, concurso-oposición y concurso libre, en los que se

garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 9. Deber de comunicación.

De todo contrato laboral que haya de celebrarse por escrito y a excepción de los contratos laborales de alta dirección, se remitirá una copia al Delegado de Personal, así como de sus prórrogas y denuncias en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Artículo 10. Promoción interna.

En todas las convocatorias se facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, dentro de la misma escala desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

Los trabajadores deberán para ello, contar con la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la Categoría a la que pertenecen, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que se establezcan en las convocatorias.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Los aspirantes a personal laboral fijo, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, deberán superar los cursos de formación especificados en la misma, si así se dispusiese, y los restantes requisitos determinados en la legislación vigente.

No podrá establecerse período de prueba a aquellos trabajadores que ya hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Ayuntamiento, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante este período serán dados de alta en la Seguridad Social y percibirán el 100% de las retribuciones que correspondan, según el grupo a que pertenezcan y lo dispuesto en la normativa sobre Régimen Local.

Todo contrato laboral celebrado por el Ayuntamiento de Minas de Rio tinto con una duración superior a 4 semanas, se formulará por escrito e incluirá, en todo caso, un período de prueba de acuerdo con las siguientes escalas:

Personal no cualificado.- 15 días

Personal cualificado.- 30 días

Titulados de grado medio o superior.- 90 días

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al empleado durante el

período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

En ningún caso se establecerá período de prueba cuando el empleado ya hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Ayuntamiento, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 12. Jornada laboral.

1°) La jornada laboral de todos los trabajadores del Excelentísimo Ayuntamiento de Minas de Rio tinto será, en cómputo anual, la misma que se fije para los Administración Civil del Estado, es decir, 1.577 horas y 30 minutos al año.

2°) Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia o reducción de jornada.

3°) La semana laboral normal es de 37 horas y 30 minutos que se distribuirán de la siguiente forma:

• Para el Personal de oficinas: de lunes a viernes de 8 a 15 horas, y una tarde de cada semana de 16’30 a 19’00 horas.

• Para los Jefes de Departamento el horario será de lunes a viernes de 9 a 15 horas y las tardes según necesidades del Ayuntamiento.

• Para el Personal de oficios: de lunes a viernes de 8 a 15,00 horas. Y un sábado de cada tres de 8’00 a 12’00 horas.

• Para el Personal de Cementerio: Este Centro de trabajo permanecerá abierto todo el año, en horarios de mañana de 8 a 14:00 así como domingos y festivos. Por las tardes se abrirá el Cementerio según necesidades del servicio.

En las vísperas de la festividad del 1 de Noviembre, el Cementerio permanecerá abierto en horario de mañana y tarde, durante los días que determine la Corporación.

• Conserjes de Colegios: Su horario se adecuará a las necesidades de los mismos.

• 4) Jornada partida.- El personal que, por estar así previsto o lo demanden las necesidades del servicio, deba realizar jornada partida, recibirá un incremento retributivo en su complemento de puesto de trabajo de 4,51 euros/día, es decir, un incremento mensual de 90,15 euros.

5) A cada empleado le corresponderán al año los siguientes días de trabajo retribuido:

• 30 días naturales o 22 laborables de vacaciones anuales

• 6 días de asuntos propios

• 2 días especiales: 24 y 31 de Diciembre

• 12 días de fiestas nacionales y autonómicas

• 2 días de Fiestas Locales

6) Reducción de jornada: Durante las Fiestas Patronales de San Roque se reducirá la jornada, quedando establecida de 9 a 13 horas.

7) Horario de Verano.- Entre los días 15 de Junio a 15 de Septiembre el horario del personal de oficinas será sólo de mañana, y no habrá jornada de tarde. En estas mismas fechas, el personal de oficios suprimirá la Jornada de trabajo del sábado.

Entre el 1 de Julio y el 1 de Septiembre, el personal de oficios tendrá Jornada de 7:00 a.m. a 14:00 p.m.

Artículo 13. Descanso.

Como norma general habrá dos días de descanso ininterrumpidos a la semana, sábados y domingos, salvo en aquellos sistemas de trabajo en que se acuerde otro tipo de distribución de la jornada por las necesidades del servicio.

Artículo 14. Asistencia a cursos.

Todo trabajador que participe en cursos de formación autorizados por el Ayuntamiento, tendrá derecho al abono de la matrícula de dicho curso. Además siempre que se trate de cursos a realizar fuera de la localidad percibirán las siguientes dietas:

- Cursos fuera de la provincia: 48,08 euros diarios.

- Cursos en la provincia: 24,04 euros por día si se utiliza vehículo propio y 12,02, si se utiliza vehículo del Ayuntamiento.

Artículo 15. Vacaciones.

Todos los Jefes de Departamentos deberán elaborar antes del 30 de Noviembre del año en curso, el calendario de vacaciones anuales, el cual será público.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o 22 laborables; se procurará que coincidan con los meses de verano, salvo aquellos servicios en que por necesidades del mismo se distribuyan de otra forma.

Las solicitudes de vacaciones y permisos retribuidos o no retribuidos se formularán por escrito y serán dirigidas al Sr. Alcalde o Concejal Delegado de Recursos Humanos, el cual, previo informe del Jefe de Departamento o Encargado, lo concederá siempre que el servicio quede cubierto.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas por semanas, por quincenas, por meses o por días sueltos en caso de necesidad.

Se tendrán disfrutadas las vacaciones como consecuencia de baja por enfermedad, exceptuando accidente laboral, si finaliza el año o causa baja definitiva sin haberlas disfrutado.

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

Artículo 16. Productividad del personal.

Los trabajadores de plantilla del Ayuntamiento de Minas de Rio tinto que voluntariamente se acojan a este sistema, prestarán un número total de horas al año, fuera de su jornada laboral, para la cobertura de servicios programados en que resulte necesario un incremento del personal (fiesta de San Roque, Cabalgata de Reyes...).

Este número global de horas anuales se retribuirán a través del complemento de productividad, cuya cuantía se fija anualmente pero cuya percepción será prorrateada mensualmente.

El número total de horas anuales a prestar por cada trabajador y la remuneración que corresponde a las mismas se determina en función de categorías del siguiente modo:

• Personal de Oficios.- 50 horas al año.- 841,42 euros/año.

• Capataz.- 50 horas al año.- 1.180,36 euros/año.

• Personal Electromecánico.- 50 horas al año y 11 guardias localizadas.- 1.262,13 euros/año.

El representante del personal laboral habrá de comunicar al Ayuntamiento dentro de los quince primeros días del mes de Enero de cada año, el nombre de los trabajadores que voluntariamente se acogen al sistema de 50 horas extraordinarias al año a retribuir mensualmente.

La Comisión Paritaria se reunirá en los primeros días del año al objeto de definir qué servicios planificados se cubrirán con este régimen de disponibilidad del personal y qué efectivos personales serán necesarios para cubrir cada uno de ellos.

Si estando próximo el fin del año, el Ayuntamiento no hubiera agotado la disponibilidad de las 50 horas de alguno de los trabajadores que se hubieran acogido a este sistema, podrá asignar tareas hasta agotar dicho crédito.

En los casos en que un trabajador que se hubiera acogido al sistema de 50 horas extraordinarias anuales, no pudiera prestar efectivamente ese número de horas a lo largo del año como consecuencia de una baja por enfermedad o cualquier otra circunstancia ajena a su voluntad, al finalizar e] ejercicio económico, se deducirá de sus retribuciones la parte proporcional a las horas no trabajadas de hecho.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Agotado el crédito anual de 50 horas o siendo necesaria su prestación por personal de otra categoría, se retribuirá la cuantía de la hora extraordinaria efectivamente prestada conforme a la siguiente escala

Categoría I: 24,04 euros

Categoría II: 21,04 euros

Categoría III: 18,03 euros

Categoría IV: 16,83 euros

Categoría V: 15,03 euros

La prestación de horas extraordinarias es voluntaria para el trabajador.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 18. Normas generales y comunes.

1) Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

2) Los empleados sólo podrán ser remunerados según los conceptos y en la cuantía que se determine para cada puesto de trabajo.

3) En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio o normas de rango superior, ni incluso por confección de proyectos, dirección e inspección de obras, asesorías, auditorías, consultarías o emisiones de dictámenes o informes.

4) La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter de preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

5) A los empleados que, por índole de su trabajo, por naturaleza del puesto de trabajo, o por estar debidamente autorizados, realicen, una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones

correspondientes a la jornada completa.

6) Las retribuciones de los trabajadores se verán incrementadas anualmente en los términos establecidos por las sucesivas Leyes Generales de Presupuestos del Estado y demás normativas de aplicación.

7) Igualmente las ayudas sociales serán incrementadas en el mismo porcentaje que las retribuciones.

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los empleados son básicas y complementarias:

Básicas.

Salario base

Antigüedad

Pagas extraordinarias

Complementarias.

Complemento de categoría

Complemento de puesto de trabajo

Complemento de productividad

Gratificaciones

1°) Sueldo.- Igual para cada uno de los grupos fijados en el anexo I de este Convenio.

2°) Antigüedad.- El personal laboral en propiedad afectado por el presente Convenio devengará trienios, consistente en una cantidad igual para cada uno de los grupos profesionales en que se clasifica el personal por cada tres años de servicios reconocidos.

3º) Pagas extraordinarias.- Serán dos al año y su cuantía será la suma del sueldo, la antigüedad y un 20% del complemento de categoría mensual que percibe el trabajador. Se devengarán los días primeros de los meses de Julio y Diciembre y con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas.

En contratos celebrados por tiempo inferior a un año, el importe de las pagas extraordinarias se abonará en proporción a los meses y días efectivamente

prestados, prorrateándose su importe y abonándose mensualmente.

4°) Complemento de Categoría.- Su cuantía es la fijada en el Anexo I del presente Convenio, fijado por Categorías Profesionales.

5°) Complemento de puesto de trabajo.- Este retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad toxicidad, turnicidad y nocturnidad.

El establecimiento o modificación del Complemento de puesto de trabajo exigirá con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración de los puestos de trabajo, atendiendo a las circunstancias del apartado anterior. Efectuada dicha valoración, el Pleno del Ayuntamiento al aprobar o modificar la plantilla orgánica y el cuadro de los puestos de trabajo, determinará aquellos puestos a los que corresponde un complemento de puestos de trabajo, asignándole al mismo tiempo su importe correspondiente.

6°) Complemento de productividad.- Consiste en un complemento de percepción mensual en el que se retribuye la prestación por el trabajador que de forma voluntaria se acoja a este sistema, de un número prefijado de horas extraordinarias al año, configurado por categorías profesionales, conforme a lo previsto en el artículo 16 del presente Convenio. El complemento de productividad se cuantificará de forma anual, prorrateándose los pagos mensualmente.

7°) Gratificaciones.- La concesión de gratificaciones se regulará por cuanto dispone el Real Decreto 861/ 86 de 25 de Abril en su artículo 6°.

8°) Trabajos de Superior Categoría.- Los trabajadores que realicen un trabajo de superior categoría por tiempo superior a un día, devengarán las retribuciones complementarias del puesto que efectivamente desempeñen.

Las retribuciones básicas serán las correspondientes a la categoría a la que pertenezca el empleado.

9°) Complemento Personal Transitorio.- Cuando por aplicación del régimen retributivo previsto en el presente convenio, a un empleado le corresponda percibir retribuciones inferiores a las que venía percibiendo hasta ahora, se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de retribuciones, incluso las derivadas del puesto de trabajo.

Artículo 20. Incapacidad laboral transitoria y baja por enfermedad.

En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, el Ayuntamiento complementará a los trabajadores afectados, las indemnizaciones hasta el cien

por cien de la base reguladora, de la prestación, incluyendo el prorrateo de las pagas extraordinarias, a fin de compensar la diferencia entre la que perciba por imperativo legal y la que venía percibiendo en el momento del accidente o enfermedad.

Este complemento se abonará a partir del primer día en que cause baja, bien por accidente bien por enfermedad. La duración de este complemento será mientras persista la incapacidad laboral transitoria.

En cualquier momento podrá mandar al empleado a una revisión médica, que será realizada por el médico designado por el Ayuntamiento. Si la revisión arrojara como resultado que el trabajador está apto para el trabajo, el Ayuntamiento retirará el complemento de hasta el cien por cien, aun cuando el empleado permanezca de baja.

Así mismo en los casos de baja por maternidad, el Ayuntamiento complementará a la trabajadora afectada, las indemnizaciones hasta el cien por cien de sus retribuciones incluyendo el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Capítulo IV. Clasificación del personal.

Artículo 21. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos que pueden ser asignados a los empleados municipales, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñan.

La clasificación del personal laboral se realiza por Categorías Profesionales y, dentro de cada Categoría, en función de la titulación exigida para su ingreso o las especiales cualidades técnicas o manuales requeridas para el desarrollo de un determinado puesto de trabajo.

Clasificación

Categoría I: Titulado Superior

Categoría II: Titulado Medio

Categoría III: Técnico Práctico, Administrativo, Oficial de Primera Capataz.

Categoría IV:

Subcategoría 1.- Auxiliar, Oficial de Segunda, Encargado de Tajo.

Subcategoría 2.-

A) Oficial de Tercera, Peón Especialista

B) Peón Especialista Cementerio

Categoría V: Peón no cualificado.

Categoría I.- Integran esta categoría los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones de un puesto de trabajo definido como titulado superior en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Categoría II.- Se integran en esta Categoría las trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones de un puesto de trabajo definido como técnico medio en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Categoría III.- Se integran en esta Categoría las trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, o bien por su formación laboral equivalente con categoría profesional o su expediente laboral, y esté definido con tal categoría en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Categoría IV.- Se integran en esta categoría los trabajadores que estando en posesión del correspondiente Título Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, o bien que por su formación laboral equivalente con Categoría Profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, hayan sido contratados en virtud de su titulación o categoría profesional, para ejercer funciones de un puesto definidos con tal categoría en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

La Categoría IV se subdivide en dos subcategorías, en función de la responsabilidad que en cada momento y según la Relación de Puestos de Trabajo, se fije por el Ayuntamiento.

Categoría V.- Se integran en esta categoría los trabajadores que, estando en posesión de certificado de escolaridad o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos con tal categoría en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Capítulo IV. Derechos sociales.

Artículo 22. Ayudas.

1°) Ayudas de Estudio.

El Ayuntamiento abonará a los empleados a su servicio y por cada hijo que curse estudios en un Centro Oficial legalmente reconocido, una ayuda de estudio por la cuantía que se indica y en función del nivel del mismo:

Nivel de estudios	Ayuda a percibir Por cada hijo
Guardería. Educación Infantil	30,05 euros
Primaria	54,09 euros
Secundaria Obligatoria	54,09 euros
Bachillerato y Formación Profesional	150,25 euros
Enseñanza Superior	252,43 euros
Enseñanza Especial	270,46 euros

Esta ayuda será abonada previa justificación de estar matriculado y asistir regularmente a clase. Así mismo cuando el hijo del trabajador no supere la mitad más una de las asignaturas del curso durante dos años consecutivos, no se percibirá esta ayuda.

Este derecho social sólo podrá ser disfrutado por uno de los padres, en el caso de que los dos sean empleados de este Ayuntamiento.

2°) Bolsa de Vacaciones.

Cada trabajador percibirá una bolsa de vacaciones que será remunerada en el mes anterior al inicio de las mismas, y siempre que éstas se disfruten por un período igual o superior a una semana, y cuyo importe será de 360,61 euros.

3°) Ayudas por nupcialidad y natalidad.

• Nupcialidad: Se abonará una gratificación por este hecho y por una sola vez 120,20 euros al empleado que acredite esta situación.

• Natalidad: Se abonará una gratificación anual de 120,20 euros al empleado que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en este Ayuntamiento, sólo uno de ellos tendrá derecho a tal gratificación.

Artículo 23. Prestaciones sanitarias.

Con la finalidad de complementar las prestaciones sanitarias, se establece el siguiente baremo de subvenciones para los trabajadores y familiares a su cargo

que estén reconocidos como tales en el Libro de Familia y/o Cartilla sanitaria:

- Prótesis de visión:

Siempre que por necesidad del trabajo realizado por el empleado se demuestre la conveniencia de utilización de prótesis de visión, se establecen unas ayudas con arreglo al siguiente baremo:

Gafas graduadas	60,10 euros
Gafas progresivas y lentillas	60,10 euros

Se establece un plazo mínimo de 2 años para poder solicitar de nuevo estas ayudas.

El empleado deberá acreditar la necesidad de utilización de dichas prótesis mediante certificación médica, y presupuesto de la casa suministradora o factura a nombre del empleado.

Artículo 24. Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados del ejercicio de sus funciones.

Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados par el Ayuntamiento.

Cuando un empleado deba asistir a juicio fuera de su jornada de trabajo, percibirá una contraprestación económica equivalente a media dieta, si dicho desplazamiento no excede del mismo día de su inicio, además de los gastos de kilometraje.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25. Cobertura de riesgos.

El Ayuntamiento seguirá concertando un seguro de accidente para cada empleado, por un capital de 12.020,24 euros que cubrirá los riesgos de muerte y de invalidez total y permanente por cualquier contingencia.

Copia de las pólizas se remitirán al Delegado de Personal.

Artículo 26. Revisión médica.

Los trabajadores del Ayuntamiento podrán ser objeto de revisión médica anual,

que se llevará a cabo por médico competente, de acuerdo con la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo y en el centro médico que el Ayuntamiento designe.

En ningún caso los resultados médicos serán de conocimiento general y se respetarán los derechos individuales de la persona garantizados en el artículo 18 de la Constitución.

Artículo 27. Uniforme de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y funciones que se realicen.

La utilización de los uniformes de trabajo será obligatoria para todo el personal al que se asigne. El modelo, número de prendas y su asignación se determinará de acuerdo con los representantes sindicales y en función de las necesidades del servicio.

Asimismo facilitará ropa y calzado especiales a aquellos empleados cuyas funciones requieran medidas especiales de seguridad y protección.

La periodicidad en las prendas será anual.

Artículo 28. Seguridad e higiene en el trabajo.

Este Ayuntamiento garantizará el cumplimiento de todas las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que exija la normativa vigente, respecto de todos sus empleados. La Comisión Paritaria vigilará el cumplimiento de estas medidas.

Incumbe a los trabajadores:

1°) Cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en el lugar de trabajo, estando obligado a recibir las enseñanzas que sobre la materia les sean facilitadas por el Ayuntamiento o Instituciones pertinentes.

2°) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y mantenimiento.

3°) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que pudieran ocasionar peligro en el puesto de trabajo.

4°) Cuidar y mantener su higiene personal.

5°) Someterse a reconocimientos médicos preceptivos y las vacunaciones autorizadas por las autoridades sanitarias competentes o por el médico de empresa.

6°) Cualquier otra que incumba en esta materia.

Artículo 29. Protección a la mujer embarazada.

Estas trabajadoras tendrán derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñen es perjudicial para su estado, se les encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

Artículo 30. Botiquín primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios debidamente equipado y al alcance del trabajador que lo necesite.

Capítulo VI. Permisos y licencias.

Artículo 31. Permiso retribuido.

El empleado tendrá derecho a permiso retribuido, previa autorización y justificación debida, por los siguientes conceptos y cuantías:

A) Por matrimonio, 15 días naturales.

B) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos, un día natural.

C) Por embarazo y alumbramiento, la funcionaria tendrá derecho al disfrute de los días que le reconozca la legislación vigente en cada momento.

D) Por nacimiento, adopción, práctica de interrupción voluntaria de embarazo en los casos legales, aborto, el funcionario tendrá derecho a 3 días laborales si se produce dentro de la provincia ampliables a 6 si se produce fuera de la provincia.

E) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o hermanos, 2 días naturales si se produce dentro de la provincia, ampliables a 4 si se produce fuera de la misma.

F) Por intervención quirúrgica de abuelos, nietos, tíos o sobrinos, el día de la operación.

G) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, cinco días naturales.

H) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, por fallecimiento de tíos (solamente hermanos de padre y madre) 1 día natural.

I) Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales.

J) Por asistencia a exámenes, cuando se curse estudios en Centros reconocidos, el día del examen.

K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.

L) Para asistencia de curso de formación o perfeccionamiento relacionados con las tareas que normalmente desarrolla el trabajador, el Ayuntamiento concederá licencia retribuida por el tiempo que dure el curso.

M) Para realizar funciones sindicales o de representación de los empleados, el tiempo establecido en la normativa aplicable.

N) Para la realización de asuntos particulares propios 6 días laborables, tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales ni compensarse económicamente. El trabajador podrá disfrutarlos y distribuirlos a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de reincorporación al servicio o nuevo ingreso, dichos días serán proporcionales al tiempo prestado durante el año.

Artículo 32. Licencias no retribuidas.

El Ayuntamiento concederá a los empleados que lo soliciten con anticipación, previa justificación, permisos sin retribuir.

Los empleados podrán solicitar licencia no retribuida en los siguientes casos:

A. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de jornada de entre un medio a un tercio con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones.

B. La empleada con un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo diario. Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones.

C. En caso de enviudar el trabajador, teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñe actividad retribuida y que estén a su cargo tendrán derecho a 15 días naturales.

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año tienen derecho a solicitar y que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un años ni superior a cinco. Si la antigüedad del trabajador es

de al menos tres años, la excedencia podrá prolongarse hasta diez años.

Este derecho sólo podrá ejercitarlo el trabajador nuevamente siempre que hayan transcurrido dos años desde la anterior situación de excedencia.

El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento siempre que hubiese cumplido el tiempo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

La solicitud de reingreso deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de la misma.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 35. Excedencia para el cuidado de hijos.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya lo sea por naturaleza o por adopción. El período empezará a contarse desde la fecha del nacimiento o la adopción.

Cuando ambos padres trabajen en el Ayuntamiento de Minas de Rio tinto, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

En situación de excedencia para el cuidado de hijos, los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 36. Derechos sindicales.

1°) Se aplicará al respecto cuanto disponga la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto sobre libertades sindicales y la Ley 9/87 de 12 de Junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/90 de 19 de Julio.

2°) Cuota sindical. Los afiliados a Centrales Sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina mensual, la cuota de afiliación a sus Sindicatos, si se cumple las normas establecidas en la referida Ley 9/87.

3°) Servicios mínimos. Para el caso de huelga legal, se aplicará al respecto lo que dispongan las Leyes vigentes en la materia.

4°) Mediación de conflictos.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para la consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce por las partes como instancia previa y en cuyo seno habrá de intentarse la resolución de los conflictos.

Cuando no sea posible llegar a una solución, los sindicatos y la Corporación podrán nombrar un mediador.

Artículo 37. Derecho de reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral.

A tal efecto se dispondrá del tiempo necesario para las reuniones o asambleas convocadas por el Delegado de Personal.

Artículo 38. Local sindical y tablón de anuncios.

El Delegado de personal dispondrá de un local dotado de los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales, así como otros medios técnicos que faciliten su tarea.

Cada Departamento deberá de disponer en lugar idóneo, de un tablón de anuncios para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Faltas y sanciones.

Los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser sancionados por quién tenga la competencia para ello (Alcalde, Comisión de Gobierno o Pleno) en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones laborales, de acuerdo con lo dispuesto con carácter general en el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de Abril, Real Decreto 33/86 de 10 de Enero, Estatuto de las Trabajadores y normas concordantes.

Disposición Adicional Primera.

El personal de Cementerio, Categoría Profesional IV Segunda B, debido a su peculiar régimen de turnos y al mantenerse el servicio cubierto durante las tardes, fines de semana y festivos, verán incrementado su complemento de puesto de trabajo en 180,30 euros mensuales.

Disposición Adicional Segunda.

Con independencia de la cuantía asignada a la Categoría II (titulados de grado medio) por complemento de puesto de trabajo y categoría que figura en el Anexo I, la plaza de Ingeniero Técnico Industrial que figura en la plantilla de personal laboral fijo de este Ayuntamiento, tendrá, además de las funciones propias asignadas a su puesto las relativas a tareas urbanísticas, asignándosele por este concepto un complemento personal por importe de 5.073,46 euros.

Disposición Adicional Tercera.

Se reconoce la subida de nivel en 1 punto a efectos del Complemento de Categoría al personal electromecánico, que pasa del nivel 13 al 14.

Disposición Final.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las siguientes normas:

• Real decreto Legislativo 7/1985 de 2 de Abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

• Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de Abril, Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local.

• Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores.

• Demás normativa que resulte de aplicación.

ANEXO

PERSONAL LABORAL

RETRIBUCIONES ANUALES

CATEGORIA	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	C. CATEGORIA	C. PTO. TRABAJO
I	12.094,56 euros	464,64 euros	5.990,04 euros	8.015,40 euros
II	10.265,04 euros	371,76 euros	5.189,16 euros	5.908,56 euros
III	7.651,80 euros	279,00 euros	3.835,80 euros	1.959,24 euros
IV 1°	6.256,68 euros	186,36 euros	3.097,08 euros	1.284,48 euros
IV 2° A	6.256,68 euros	186,36 euros	3.097,08 euros	1.119,36 euros
IV 2° B	6.256,68 euros	186,36 euros	3.097,08 euros	1.743,36 euros
V	5.711,88 euros	139,80 euros	2.604,84 euros	1.119,36 euros.

El personal electromecánico, como consecuencia de la subida de nivel del 13 al 14, percibirá un complemento de categoría de 3.343,44 euros/año.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía