

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Camas y su personal laboral (Código 4100260), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artº 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artº 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.MAC.).

Visto lo dispuesto en el artº 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Camas y su personal laboral, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla a 18 de agosto de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta



En la Ciudad de Camas siendo las 13.00 horas del día 21 de julio de 2006, en la sala de reuniones de la Casa Consistorial se reúnen, para continuar con la Negociación del XI Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Camas, la Mesa Negociadora, constituida de la forma siguiente:

a) Por el Excmo. Ayuntamiento de Camas:

Don Agustín Pavón Guzmán

Don Enrique Santos Sierra

Don Juan Manuel Alcántara García

b) Por el Comité de Empresa:

Don Juan Barroso Caro

Don Manuel Hidalgo Domínguez

Don Manuel Fernández Martínez

Doña Teresa González Prieto

Don Enrique Reinoso Montano

Don Salvador Ortega Méndez

Don Sigifredo Zamorano Castronuevo

Abierto el acto por el Presidente de la Comisión Negociadora, se dio lectura al texto definitivo del XI Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla), adoptándose en relación con él los siguientes acuerdos:

Primero. Aquellos trabajadores que, a través de promoción interna, accedan a una plaza de Peón Especialista, aparte de las funciones inherentes a ésta, no podrán negarse en ningún momento a realizar las propias de peón.

Segunda. Aprobar el texto del XI Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla), compuesto por 7 capítulos, cuarenta artículos, dos disposiciones adicionales, cinco disposiciones finales y dos anexos, en los términos en que aparece confeccionado y firmado en prueba de conformidad por cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora del acuerdo aprobado.

Tercero. Remitir a la Corporación Municipal en Pleno para aprobación el texto del XI Convenio Colectivo indicado en el punto anterior.



Cuarto. Remitir a la autoridad laboral en aplicación del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, facultando al propio tiempo a don Enrique Santos Sierra para que, como Delegado de Régimen Interno del Ayuntamiento de Camas, interese del Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo el registro del Acuerdo del Convenio y disponga su publicación en el «Boletín oficial» de la provincia.

Y no siendo otro el objeto de la reunión, se dio por finalizada, levantándose de ella la presente acta que, en prueba de conformidad firman todos sus asistentes.

Firmado: Agustín Pavón Guzmán.- Enrique Santos Sierra.- Juan Manuel Alcántara García.-Juan Barroso Caro- Manuel Hidalgo Domínguez.-Manuel Fernández Martínez.- Teresa González Prieto.-Enrique Reinoso Montaña.-Salvador Ortega Méndez.- Sigifredo Zamorano Castronuevo.

XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMAS Y SU PERSONAL LABORAL

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre el Ayuntamiento de Camas y el Personal Laboral que tiene en su cargo tanto en el momento de su firma como en relación con aquellos a quienes contrate durante su vigencia ya sean fijos, temporales a jornada completa o parcial y cualquier otro modelo de contratación laboral que no sea en régimen funcional ni por programas o convenios, salvo en aquellos en los que el Ayuntamiento complementa parte de las cuantías retributivas en dichos programas o convenio.

Este Convenio es de aplicación al citado personal laboral que preste sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Camas que estén situados en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1.-El presente Convenio entrará en vigor una vez aprobarlo el mismo, siempre y cuando se cumplan los trámites legales necesarios.

2.- Con independencia de lo anteriormente dispuesto, surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2006 sólo lo estipulado en los artículos 14 y 15 del presente convenio, con excepción de aquellos artículos que tengan determinada una cantidad fija. Su vigencia será de dos años transcurridos los cuales, se procederá a la revisión o reposición de aquellos artículos o párrafos que se consideren necesarios, y siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia retributiva

Artículo 3. Denuncia.

1.- Si llegado el 31 de diciembre de 2007, ninguna de las partes que suscriben dicho acuerdo, formularan con una antelación mínima de 30 días, denuncia expresa del mismo, solicitando revisión, se considerará automáticamente prorrogado de año en año, con el incremento de los conceptos económicos de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.- Caso de que por alguna de las partes, y en el plazo legalmente establecido, se formulase denuncia del presente convenio, en todas o algunas de sus partes, esta se comunicará por escrito a la otra parte, especificándose en la misma qué puntos son objetos de revisión, siendo convocadas al objeto, y por escrito, la mesa general de negociación en un plazo máximo de treinta días, una vez finalizado el plazo de vigencia de dicho convenio, y quedando reflejado en el correspondiente orden del día de la citación, la totalidad de los puntos objeto de revisión, siendo los mismos los únicos que serán objeto de negociación.

3.- Durante el período de nueva negociación y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo serán de aplicación las cláusulas del convenio colectivo ya denunciado.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables (incluido el arto 18), tanto por conceptos de idéntica naturaleza como en su CODM junto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia; asimismo las mejoras económicas que se establezcan serán absorbibles y compensables, en lo que alcance, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo también realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral o administrativa declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de algunas de ellas no supone la nulidad de



todo el Convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 6. Plantilla del personal.

Este Ayuntamiento se compromete por el presente Convenio a crear 31 plazas de peones especialistas, por el sistema de promoción interna, para que tengan acceso el personal laboral fijo de este Ayuntamiento, distribuyéndose de la siguiente forma:

En el ejercicio 2006 se cubrirán antes del 31 de diciembre, 16 plazas de peones especialistas: 8 para infraestructura y equipamientos, 7 para limpieza viaria y recogida de residuos urbanos y 1 para parques y jardines.

En el ejercicio 2007 se cubrirán antes del 31 de mayo del citado año, 15 plazas de peones especialistas, siendo distribuidas en igual proporción a lo recogido en el apartado anterior.

Así mismo el Ayuntamiento de Camas en el ejercicio 2007 se compromete a cubrir antes del mes de mayo, 9 plazas de limpiadoras especialistas, que se convocarán por el sistema de promoción interna para que tengan acceso a ellas el personal laboral fijo con categoría profesional de limpiadoras.

Durante el mes de enero de cada año, los servicios de persona! del Ayuntamiento de Camas confeccionarán una relación de los trabajadores que presten servicios en régimen laboral con especificación de los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de ingreso, categoría profesional y fecha en que corresponde el aumento de antigüedad

Dicha relación se expondrá a los trabajadores a través de los diferentes servicios municipales, antes del 10 de febrero de cada año, facilitándose una copia de la misma al Comité de Empresa.

A partir de dicha exposición y durante un plazo de treinta días naturales, los interesados podrán formular por escrito al Ayuntamiento de Camas, o verbalmente al Comité de Empresa, las observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes.

Una vez finalizado el plazo, la Delegación de Régimen Interno una vez recibidas las reclamaciones, resolverá sobre ellas en el plazo igualmente de treinta días naturales, dar traslado de la misma a los interesados y al Comité de Empresa.

Artículo 7. Periodos de pruebas.

Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contratados como tales





una vez superados los siguientes periodos de pruebas:

- Oficiales, conductores 1ª y 2ª Treinta días.
- Peones y limpiadoras: Quince días.

Artículo 8. Jornada laboral y horario de trabajo.

a) La jornada laboral será de lunes a viernes, para todos los servicios, salvo excepciones.

b) El Ayuntamiento de Camas, cuando las necesidades del servicio lo requiera, establecerá un servicio mínimo para los sábados, este servicio deberá ser rotativo entre los trabajadores del colectivo afectado.

c) El personal adscrito al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos trabajarán, en régimen de turnos, durante toda la semana, con dos días de descanso y cuyo calendario se publicará mensualmente en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

d) El calendario laboral anual, su distribución semanal y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionarán por el Comité de Empresa y los representantes de la Corporación, siendo similar al del personal funcionario. Caso de disconformidad con el mismo, deberá ser acordado con el Mediador.

e) El trabajador cuya jornada laboral le imponga un trabajo continuado durante más de cinco horas, tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos que le será computado a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

f) El horario con carácter general será el siguiente. Salvo excepciones:

Desde el 1 de abril al 30 de septiembre de 7.00 a 14.00 horas.

Desde el 1 de octubre al 31 de marzo de 8.00 a 15.00 horas.

El personal de oficina del Ayuntamiento se regirá por el horario de 8.00 a 15.00 horas estableciéndose la flexibilidad horaria consistente en facilitar que el personal comience su jornada laboral hasta treinta minutos antes de lo establecido en el calendario laboral y la finalice una vez alcanzada la jornada diaria fijada para dicho servicio.

La jornada laboral a tiempo completa será de 35 horas semanales.

Las 35 horas serán efectivas y se ajustará quincenalmente el horario no cumplido, estableciéndose el/los día/s para compensación de dicho tiempo no trabajado.

g) Se establece una jornada laboral de trabajo para las festividades de Semana





Santa, Feria de Sevilla y Feria de Camas con horario rígido de 8.00 a 14.00 horas, pudiéndose determinar un horario diferente para algunos servicios que por sus características así lo exigieran, debiéndose informar al Comité de Empresa.

Igualmente se establece un horario entre las 8.00 y las 14.30 horas durante los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 31 de agosto; y del 23 de diciembre al 6 de enero, con las excepciones establecidas en el párrafo anterior.

En aquellos servicios en los que resultara totalmente imposible aplicar los horarios anteriormente reseñados, se procederá a compensar a los trabajadores por el periodo de tiempo no disfrutado, bien diariamente o por acumulación de horas.

h) El personal laboral tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Camas, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

i) El personal laboral que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Camas, tendrá preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

j) El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de la actividad hasta la reanudación de la misma.

Este descanso comprenderá como norma general el sábado y domingo, salvo excepciones. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento en un mismo servicio, cuyo horario esté sometido a régimen de turnos, se le garantizará dicho descanso en la misma fecha, si así lo solicitaran.

Artículo 9. Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice a todo trabajador/a fijo o eventual, facilitándole en el mes de marzo la ropa de verano, consistente en 2 pantalones, 2 camisas de manga corta y un par de botas de seguridad o zapatos. a elegir por el trabajador/a siempre que se respete la normativa vigente en materia de seguridad laboral y en el mes de septiembre la ropa de invierno, consistente en 2 pantalones, 2 camisas de manga larga, una chaquetilla, un chaleco, un par de botas para el agua, un par de botas de seguridad, un traje para el agua y cada dos años, un chaquetón de abrigo.

Así mismo, se proveerá de forma excepcional con un nuevo uniforme de trabajo, en aquellos casos en los que exista deterioro del habitual como consecuencia de su uso, previa entrega del uniforme dañado.





Para las limpiadoras del Ayuntamiento el uniforme de trabajo consistirá en 2 batas o 2 pantalones y 2 blusas, una rebeca, un traje para el agua, un par de botas de agua, un par de zapatos de seguridad, y cada dos años un chaquetón de abrigo y en verano el uniforme consistirá en 2 batas de manga corta o 2 pantalones y 2 blusa. y un par de botas de seguridad o zapatos.

El Comité de Empresa participará en la elección del vestuario al objeto de valorar la calidad y el confort de las prendas, dentro del presupuesto anual destinado para tal fin.

Artículo 10. Trabajadores con capacidad disminuida.

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente el trabajador le sea declarado por el organismo oficial competente, el grado de invalidez permanente parcial para su trabajo, el Excmo. Ayuntamiento, junto con el Comité de Empresa negociará la adaptación del trabajador a otro puesto acorde con sus circunstancias, abonándose las retribuciones consolidadas anteriormente, salvo los pluses de puesto de trabajo.

Artículo 11. Faltas, sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12. Despidos disciplinarios.

Al personal con contratos indefinidos en caso de despidos considerados improcedentes, si la sentencia judicial establece la posibilidad de readmisión o indemnización, la decisión sobre dicha opción se trasladará al trabajador para que sea él quien decida en uno u otro extremo.

Artículo 13. Seguridad y Salud Laboral.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud Laboral que estará compuesto por seis personas. 3 en representación del Ayuntamiento de Camas y 3 en representación de los trabajadores.

Dicho Comité será el encargado de elaborar el Reglamento de Funcionamiento y desarrollo del mismo, según la normativa legal vigente.

Capítulo III. Régimen salarial.

Artículo 14. Incremento salarial.

El aumento salarial para los años 2006 y 2007 será el IPC real más un 2% sobre las retribuciones indicadas en la tabla salarial anexa, salvo lo establecido en el artº 21 sobre el Plus de Convenio.





En enero de 2006 se abonará el 2% (IPC previsto en la LPGE) más un 2% adicional.

En enero de 2007 se abonará el IPC previsto en la LPGE más un 2% adicional.

Los atrasos se abonarán en un sólo pago, con carácter retroactivo y consolidable.

Artículo 15. Revisión salarial.

La revisión salarial para los ejercicios 2006 y 2007, será la diferencia existente entre el IPC previsto más un 2% aplicado y el IPC real que se establezca por el INE para cada año, más dos puntos por encima. Dicha revisión será consolidable.

El abono de los atrasos de dicha revisión, se realizará en único pago en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de abril del año siguiente al ejercicio revisado

Artículo 16. Programas de productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeñe su trabajo. La aplicación al personal laboral del Ayuntamiento serán los programas de productividad que han venido aplicándose desde 1995. Las cantidades anuales a aplicar para cada uno de los programas de productividad, serán las siguientes:

- Programa de productividad para Servicios Generales: 35.103 euros.
- Programa de productividad para Infraestructuras y Equipamientos. Cementerio y Alumbrado Público: 59.459,80 euros.
- Programa de productividad para Servicios Sociales. Sanidad y Gabinete Psicológico y Promoción Educativa: 21.557,53 euros.
- Programa de productividad para Deportes: 16.609,08 euros.
- Programa de productividad para Limpieza de Edificios y Centros Escolares: 21.068,54 euros.
- Programa de productividad para Recogida de Basura: 26.722,08 euros.
- Programa de productividad para Limpieza Viaria: 26.083,68 euros
- Programa de productividad para Jardines y Protección Medio Ambiental: 16.108,74 euros
- Programa de productividad para Seguridad Ciudadana y Tráfico: 3.897,84 euros.
- Programa de productividad para Biblioteca y Juventud: 9.567,33 euros





- Programa de productividad para Turismo y Festejos: 5.104,80 euros
- Programa de productividad para Emisora Municipal y Consumo: 5.104,80 euros
- Total de los programas de productividad: 246.387,22 euros

Cualquier programa de productividad podrá compensarse en exceso con las cantidades sobrantes en cualquier otro programa.

Las cantidades individuales a abonar por productividad se calcularán mensualmente, en función del grado de cumplimiento de los objetivos de cada programa, con fecha de referencia al día 15 de cada mes, y se incluirán en la nómina mensual siendo como mínimo en las cantidades que figuran en el párrafo siguiente. La valoración se realizará de modo razonado y con resultado porcentual por los Jefes de cada Servicio y referida a cada: trabajador del mismo, y será informada por el Concejal Delegado correspondiente, resolviendo la cuantía de su concesión el Sr. Alcalde al aprobar cada nómina mensual.

Para el año 2007 el incremento será el IPC previsto más dos puntos por encima.

Las cantidades mensuales mínimas por categoría profesional para el ejercicio 2006 son las siguientes:

Licenciados 84,77 euros.

Diplomados 84,77 euros.

Jefes Servicios 84,77 euros.

Administrativos 147,07 euros.

Auxiliares Administrativos 144,58 euros.

Oficiales 1ª 106,12 euros.

Oficiales 2ª 83,20 euros.

Oficiales 3ª 83,19 euros.

Peones Especialistas 82,21 euros.

Peones, Guardas y Limpiadoras 59,48 euros.

Subalternos y similares 60,67 euros

Estas cantidades, tal y como establece el artículo 14, están incrementadas con el IPC previsto, es decir 2%, más dos puntos por encima (lleva incluida la revisión





salarial del 2005).

Las cantidades anteriormente indicadas que se perciban por productividad no se tendrán en cuenta en las pagas extraordinarias anuales.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio devengará tres pagas extraordinarias en los meses de Marzo, Junio y Diciembre, como pagas de Primavera Verano y Navidad, respectivamente.

La cuantía de cada paga resulta de dividir entre tres la cuantía anual que se establece en la tabla salarial anexa, incrementada en su caso, con las cantidades correspondientes a la antigüedad de cada trabajador.

La paga de navidad se abonará entre los días 15 y 20 de diciembre de cada año.

Para el año 2007 se actualizará la tabla retributiva.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias a realizar serán las estrictamente necesarias para cubrir las necesidades del servicio en caso de urgencia. Se abonarán con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y si ésta se realizase en horario nocturno o festivo será del 100% o se compensarán con tiempo de descanso. El número de horas extraordinarias, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el núm. 3 del propio artículo relativo a las horas extraordinarias trabajadas para la reparación o previsión de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral y al Comité de Empresa las horas extraordinarias realizadas.

Trimestralmente la Delegación de Personal y el Comité de Empresa determinarán si las horas extraordinarias realizadas han sido o no correctas.

Artículo 19. Plus nocturnidad.

Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un plus de nocturnidad consistente en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 20. Pluses de puesto de trabajo.

Plus de recogida mecanizada. Lo percibirán los trabajadores/as de este Ayuntamiento que ostenten las categorías profesionales adscritas al colectivo de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos o similares, cuya cuantía será idéntica al plus de nocturnidad y reflejada en la tabla salarial anexa.



El personal que esté en estos servicios de forma esporádica, lo percibirá con arreglo a los días efectivos de trabajo y llegados los 15 días naturales percibirán el plus completo.

Plus de productividad especial fines de semana. El personal de residuos sólidos urbanos, así como los trabajadores adscritos al cementerio municipal, percibirán una cuantía mensual de 137,81 euros desde el 1 de enero de 2006 que corresponde al 2% que es el IPC previsto para el ejercicio 2006 más 2 puntos por encima; siempre y cuando presten su servicio en fines de semanas con carácter rotativo y a turnos, en base a los cuadrantes que en cada momento se establezcan. En relación a los 16 días de descanso de acumulados por festivos, correspondientes a los colectivos citados con anterioridad, podrán ser disfrutados a petición de los propios trabajadores, en el supuesto de que estos días se disfrutasen de forma continuada, les corresponderá el plus completo.

Para el ejercicio 2007 el incremento será del IPC previsto en la LPGE más 2 puntos por encima.

Este plus será de aplicación a otros colectivos que por circunstancias análogas así lo requieran.

El personal laboral, que no trabaje con carácter rotativo y a turnos, percibirá un plus:

a) Por cada sábado trabajado, además de percibir las cantidades que se indican a continuación, tendrán derecho al correspondiente día de descanso.

Año 2006: 34,00 euros

Año 2007: 35,36 euros

b) Por domingo y festivos trabajado, además de percibir las cantidades indicadas seguidamente, tendrán derecho al correspondiente día de descanso.

Año 2006: 57,00 euros

Año 2007: 59,28 euros

Plus de guardia en servicios eléctricos. Se asignará para el año 2006: 15,60 euros y para el año 2007: 16,22 euros por día trabajado para el servicio de guardia, disfrutando en descanso la mitad de las horas realizadas y abonándose el resto.

Éstas se compensarán o abonarán como horas normales. Dicho plus lo percibirá aquel trabajador que la realice en cada momento.

Plus de exposición al riesgo. El personal de Servicios Sociales percibirá para el

ejercicio 2006: 33,75 euros y para el 2007: 35,10 euros mensuales por el citado concepto.

Plus de disponibilidad horaria: Aquellos trabajadores que por las características del puesto de trabajo se obligue a una disponibilidad habitual y a constantes alteraciones de los horarios, percibirán un plus cuya cuantía en ningún caso podrá ser superior al 50% del sueldo base.

Plus de responsabilidad. Aquellos trabajadores que en razón de la mayor carga que pueda suponer su ejercicio en un determinado puesto de trabajo, percibirán un plus cuya cuantía en ningún caso podrá ser superior al 50% del sueldo base.

Artículo 21. Plus Convenio.

Se establece un Plus Convenio cuya cuantía para las plazas de Técnicos Licenciados Superiores, Directores de Servicios, Titulados de Grado Medio y Programadores, ascenderá a las cantidades que se detallan en la tabla salarial anexa.

La cuantía para el resto de las categorías señaladas en el citado anexo oscilará entre los límites máximos y mínimos que para cada categoría profesional se señalan, ostentando el mínimo en el momento de su incorporación.

El pago del Plus Convenio se hará efectivo en doce mensualidades.

Este plus se incrementará en el año 2006, a partir del mes de septiembre, en 52 euros mensuales y para el año 2007 desde el 1 de enero, en 53 euros mensuales más.

Este plus no llevará revisión salarial alguna, pero si será consolidable.

Artículo 22. Antigüedad.

Los aumentos a percibir por antigüedad serán los siguientes: Trienios; quinquenios, según la cuantía establecida en el Anexo, si bien para el cómputo de la antigüedad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para aquellos trabajadores laborales que accedan a una plaza fija se establecerá el reconocimiento. a efectos de antigüedad, de los periodos trabajados en el Ayuntamiento de Camas y/o cualquier otra Administración Pública, bien como contratado laboral, colaboración social o cualquier otra relación de trabajo, independientemente de la categoría o plaza que ostente. Una vez reconocida, a partir del mes siguiente a la fecha de solicitud presentada por el trabajador, se procederá a su abono en la categoría y/o plaza que ostente cuando se solicite.

Capítulo IV. Permisos y situación.



Artículo 23. Vacaciones.

1.- Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de un permiso retribuido por vacaciones de un mes natural o de 22 días hábiles o en forma proporcional al tiempo de servicio prestado, pudiéndose disfrutar a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

2.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

A los efectos previstos en el presente apartado no se considerarán como días hábiles los sábados.

3.- El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en perlados mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con el Comité de Empresa.

En caso de no existir acuerdo, las mismas se establecerán con carácter rotatorio y, en último extremo, se procederá por sorteo, asegurando que todos los servicios queden cubiertos.

4.- El periodo de baja por incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo, a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

5.- Si al comienzo de sus vacaciones o durante el perlado de disfrute de las mismas el trabajador pasara a la situación de incapacidad temporal, debidamente acreditada con parte de baja de un facultativo de la Seguridad Social, el tiempo de duración de dicha situación no se computará como disfrute de vacaciones,





debiendo ponerlo en conocimiento del servicio de personal dentro de los cinco días naturales siguientes en todo caso, para así poder disfrutar del resto de las vacaciones que queden dentro del año.

6.- El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

7.- El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes.

8.- En el supuesto de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación correspondiente el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En materia de vacaciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía de 24 de octubre de 2003 y cualquier modificación que sobre él se realice.

Las mejoras en dichas materias que se apliquen al personal funcionario, será igualmente para el personal laboral.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

En lo concerniente a los permisos y licencias se estará a lo dispuesto en el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía de 24 de octubre de 2003 y cualquier modificación que sobre él se realice.

Las mejoras en dichas materias que se aplique al personal funcionario, será igualmente para el personal laboral.

Artículo 25. Excedencias.

1º) Todo trabajador con carácter fijo en el Ayuntamiento de Camas y que tenga al menos un año de antigüedad, tiene derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a un año, hasta un máximo de tres años, período durante el cual tendrá derecho a la



reserva del puesto de trabajo.

2º) Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez haya transcurrido al menos dos años desde la finalización de la anterior excedencia.

3º) Durante el período de permanencia en esta situación no se devengará retribuciones ni será computable a efectos de promoción, antigüedad, ni derechos pasivos.

Artículo 26. Licencia por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años y que al menos ha cumplido un año de servicio activo en el Ayuntamiento de Camas. Su concesión dependerá de las necesidades del servicio.

Su aplicación será en idéntica forma al personal funcionario de este Ayuntamiento.

Artículo 27. Ayudas.

1º Se establece una ayuda por escolaridad a percibir por los trabajadores fijos y eventuales que durante los dos últimos años hayan trabajado al menos doce meses en este Ayuntamiento y se encuentren contratados durante los meses de septiembre y octubre del año en que se solicite; que tengan hijos menores de 26 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial u homologados. En los casos de guarderías y educación infantil para niños comprendidos entre los 0 y 5 años de edad el requisito para poder percibir dicha ayuda será encontrarse matriculado en centro debidamente legalizado justificándolo a través de la presentación de fotocopia compulsada de la licencia de apertura. Deberán además regirse por las normas siguientes:

Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año podrán solicitar en el impreso oficial que a tal efecto se les facilite, la ayuda escolar, abonándose en el mes de enero del año siguiente. Las peticiones que se presenten fuera de plazo se acumularán a las del año siguiente.

En aquellos cursos en los que los periodos de matriculación sean diferentes a los meses reseñados, se procederá a su estudio por la comisión paritaria.

A estos efectos se establece una cuantía anual por hijo que asciende a las siguientes cantidades:

Asistencia a guardería: 55,16 euros

Educación primaria (1º a 6º): 60 euros





Estudios de Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, FP.: 108,16 euros

Estudios Universitarios: 175,22 euros

2º Análogamente, se establecerá una ayuda para el personal laboral que cursen estudios en centros de enseñanza oficial, fijándose la cuantía en 1.931,05 euros como importe total anual, siendo la cuantía individual máxima de 187,20 euros. En el caso de discrepancias en las cuantías a repartir, se negociará entre el Comité de Empresa, la Delegación de Personal y Hacienda el criterio de su distribución.

3º El Ayuntamiento de Camas abonará en caso de fallecimiento del trabajador/a fijo, dos mensualidades completas a los herederos legítimos del mismo, así como a los trabajadores/as contratarlos por un periodo mínimo de seis meses y de forma continua.

Los trabajadores/as fijos o con contratos de duración mínima inicial de seis meses, amparados por este Convenio contarán con las siguientes coberturas.

Un seguro de vida, incluyendo los supuestos de invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez por importe de 15.025,30 euros. Para aquellos trabajadores/as que por razones de su enfermedad no sean cubiertos total o parcialmente, por este seguro, el Ayuntamiento asumirá la diferencia o totalidad de la cuantía anterior cifrada por los citados conceptos, sólo en caso de fallecimiento. El Ayuntamiento procederá al estudio de los casos excluidos por la entidad aseguradora.

4º Se establece para el personal laboral fijo y contratado que en los últimos doce meses hayan trabajado al menos seis meses, una ayuda social para prótesis de cualquier tipo, incluidas gafas, lentillas, empastes o cualquier dispositivo, que haya sido previamente prescrito al trabajador/a, cónyuge o hijos/as solteros, cuyo importe total anual por unidad familiar, no excederá de 260 euros y 36,40 euros más a partir del tercer hijo o desde el segundo hijo si alguno de los dos es discapacitado; previa presentación de la factura y prescripción facultativa. En ningún caso el importe de las ayudas concedidas podrá superar la cantidad mencionada, debiéndose presentar al Comité de Empresa al final de cada año la liquidación de las mismas. Cuando trabajen los dos cónyuges, sólo tendrá derecho a esta ayuda uno de ellos, siendo la cuantía total la que se indica anteriormente.

5º Los trabajadores que tengan a su cargo familiares hasta el primer grado, con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y aquellos trabajadores que tengan reconocida legalmente una minusvalía sin derecho a percibir ninguna pensión por ello, tendrán derecho a una ayuda mensual de 55 euros. Cuando éstos asistan a centros donde se traten dichas deficiencias, que sea debidamente justificada, la cuantía pasará a ser 85 euros mensuales.





6º El Ayuntamiento abonará al trabajador/as en caso de enfermedad o accidente el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

7º Para los trabajadores que tengan la responsabilidad de conducir vehículos oficiales, durante toda la jornada laboral y un mínimo de 6 meses al año, se establece una ayuda económica por el importe de los gastos que ocasione la tramitación de la renovación del carnet de conducir.

8º Todo trabajador fijo en la empresa percibirá de ésta al jubilarse una mensualidad del salario base más antigüedad correspondiente a su categoría, al tiempo del cese definitivo. El trabajador fijo de plantilla podrá jubilarse voluntariamente al amparo de los dispuesto en el Real Decreto Legislativo 14/81 del 20 de agosto, a los 64 años de edad cumplidos, con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, comprometiéndose el Excmo. Ayuntamiento a cubrir, simultáneamente a la jubilación el puesto de trabajo, con otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o bien joven demandante de primer empleo, siendo solicitado para su selección, a través de oferta genérica remitida al organismo correspondiente.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento previa justificación de los motivos que se aduzcan para solicitarlos, concederá al personal laboral fijo afectado por el presente Convenio, anticipos reintegrables sobre sus retribuciones en la siguiente cuantía: una mensualidad de su haber a amortizar en 10 meses o dos mensualidades a amortizar en 14 meses.

a) El Comité de Empresa y la Delegación de Personal acordarán con criterios de absoluta imparcialidad y objetividad la concesión de dichos anticipos y las deliberaciones serán estrictamente confidenciales. Caso de denegación a algún solicitante, una Comisión de dos personas, una por el Comité de Empresa y otra por la Delegación de Personal, razonará al interesado los motivos de tal denegación.

b) El Ayuntamiento de Camas incluirá en el Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio 2.006 una partida con destino a la concesión de anticipos reintegrables al personal laboral de 12.750 euros.

Artículo 29. Premios.

Todo el personal que cumple durante la vigencia del presente convenio 25 años de servicio en el Ayuntamiento, se le abonará 1.000 euros y a los 35 años 1.600 euros como premio de fidelidad en el trabajo.

Artículo 30. Formación Profesional.



- 1) El Ayuntamiento de Camas se compromete a la creación, o anexión a otros organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente al Comité de Empresa.
- 2) El Ayuntamiento de Camas elaborará los planes de formación que serán remitidos al Comité de Empresa para su informe.
- 3) Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales, comenzarán los plazos de inscripción, que no serán inferior a veinte días.
- 4) El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.
- 5) Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.
- 6) El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa, confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso.
- 7) Los cursos de formación organizados o promovidos por la Corporación, deberán ser trasladados en el menor tiempo posible al Comité de Empresa para su posterior difusión a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Camas.

El presente articulado será de aplicación a! persona! Laboral fijo y contratarlos que tengan una antigüedad superior a un año. Se autorizará siempre y cuando esté relacionado con el trabajo que desempeña o se considere adecuado a sus aptitudes profesionales.

Artículo 31. Promoción Interna.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Camas fijos de plantilla, podrán optar a plazas de superior categoría mediante el proceso de promoción interna, previamente a la convocatoria pública de acceso libre que se realice y siempre y cuando lleven dos años de antigüedad en la plaza que ostenten.

Artículo 32. Concurso de traslado interno.

Las vacantes de puestos deberán proveerse mediante concurso de traslado interno del persona! laboral fijo para idénticas categorías, siempre y cuando los aspirantes reúnan los requisitos necesarios para dicho puesto.

Las vacantes de plazas podrán proveerse mediante concurso de traslado interno del personal laboral fijo para idénticas categorías, siempre y cuando los



aspirantes reúnan los requisitos necesarios para dicho puesto.

Deberá convocarse dicho concurso antes de proceder a cubrir dicha plaza o puesto mediante contratación.

Capítulo V. Derechos Sindicales.

Artículo 33. Comité de Empresa.

1º El Comité de Empresa es el órgano de representación unitaria de los trabajadores y el interlocutor válidamente legitimado para la defensa de los intereses económicos y profesionales de los mismos.

2º El Ayuntamiento de Camas habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros al uso de las fotocopiadoras y teléfonos para la actividades ordinaria del mismo y al acceso a las disposiciones de carácter jurídico previa autorización del Sr. Alcalde o persona en quien delegue

3º El portavoz del Comité de Empresa será su Presidente, quien será elegido entre sus miembros y cuya designación se comunicará oportunamente a la Delegación de Personal.

4º Las horas para el desempeño de la función sindical que serán de 30 horas mensuales, por cada uno de sus miembros; en fechas de Negociación, Convenio. Congresos y situaciones especiales serán 40 mensuales, se podrán acumular, a tales efectos y el Comité de Empresa comunicará al Ayuntamiento dentro de la primera quincena de cada mes, el nombre o nombres de los trabajadores que ceden sus horas y de quienes las reciben, así como, en cada caso, el número de horas cedidas y acumuladas.

5º Serán objeto de negociación entre el Comité de Empresa y el Ayuntamiento de Camas las siguientes materias:

- a) La determinación y aplicación de retribuciones, así como el incremento de éstas.
- b) La preparación de los planes de ofertas de empleo.
- c) La clasificación de los puestos de trabajo.
- d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
- e) Las materia de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencia y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento de Camas.



6º Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores estarán a 10 dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

Artículo 34. Funciones del Comité de Empresa.

1. Recibir información, que le será facilitada semestralmente, sobre la política de personal del Ayuntamiento de Camas.

2. Conocer el Presupuesto Municipal y la Memoria anual.

3. Emitirá informe, a solicitud del Ayuntamiento de Camas, sobre las siguientes materias:

Traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación del personal.

Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4. Deberá ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

5. Tendrá conocimiento y será oída en las siguientes cuestiones y materias:

Establecimiento de jornada laboral y horario de trabajo.

Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

Cantidades que perciban los trabajadores por plus de productividad.

6. Conocerá, al menos semestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas entre los organismos competentes.

8. Participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento de Camas, entendiéndose por obras sociales cualquier beneficio de carácter económico, al margen del salario, que el Ayuntamiento de Camas establezca en favor de los trabajadores, como subvenciones, becas, etc.

9. Colaborará con el Ayuntamiento de Camas para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.





10. Informará a sus representados en todos los temas y cuestiones que se refieren a los artículos 1 al 10, 31 y 32 y disposición final una del presente acuerdo, salvo en aquellas materias que el Ayuntamiento de Camas declare reservadas.

11. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo relativo a los temas en que el Ayuntamiento de Camas señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento de Camas podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

12. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa sobre las competencias reconocidas deberán evacuarse en el plazo de quince días.

13. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos, independientemente de los consignados anteriormente:

El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento de Camas, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las mismas, con la excepción de las dependencias donde no trabaje ningún funcionario y de las dependencias donde se celebren reuniones de carácter político o reservado.

La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones sindicales o profesionales.

Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado, regulada por el procedimiento sancionador.

Corresponderá un crédito de horas para el desempeño de sus funciones de representación, previa comunicación con 48 horas de antelación, de 40 horas mensuales en épocas de negociación, asistencia a congresos, convenios y situaciones especiales, y de 30 horas mensuales en los demás casos, todas ellas dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo, con las siguientes especificaciones:

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sean reuniones conjuntas.

Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten, podrán proceder, previa comunicación, a la acumulación del crédito



de horas mensuales sin que éstas se puedan efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor de los trabajadores que ocupen puesto de trabajo previstos en el artículo 20.1.b) de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

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

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

14. El trabajador que fuese Delegado de una Sección Sindical dispondrá, en todo caso, de un crédito de horas igual al de los integrantes del Comité de Empresa y nunca acumulable a este órgano en caso de que esta responsabilidad recaiga en un miembro del Comité de Empresa.

Artículo 35. Mediador.

Para resolver los conflictos surgidos en la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores o los incumplimiento de los pactos o acuerdos, el Ayuntamiento de Camas y el Comité de Empresa podrán instar el nombramiento de un Mediador que será nombrado de común acuerdo y podrá formular, con carácter no vinculante, la correspondiente propuesta. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonadas y por escrito, del que se enviará copia a ambas partes en el plazo de diez días.

Artículo 36. Asambleas retribuidas.

1º El Comité de Empresa podrá convocar asamblea de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizará del normal desarrollo de las mismas. Las asambleas retribuidas no excederán de cinco horas al año. No obstante la Delegación de Personal estudiarla, a la vista de la petición que a estos efectos se presentara, la posibilidad de conceder autorización de asambleas retribuidas por encima del límite establecido.

2º Para la celebración de asambleas, habrá de ponerlo en conocimiento de la Delegación de Personal, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir el orden del día.



3º Su autorización corresponderá al Delegado de Recursos Humanos previa consulta con la Alcaldía y de concederse no se efectuará descuento alguno en las retribuciones de los trabajadores que asistan a ella.

4º Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una solas y fechadas en el día de la primera.

Artículo 37. Secciones Sindicales.

Se podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en el Ayuntamiento, como contemplan las disposiciones vigentes en la materia, previa acreditación de al menos el 10% de afiliación entre los trabajadores que presten sus servicios y que estén dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 1. El Ayuntamiento de Camas se compromete a estudiar, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la posibilidad de facilitar local e instalaciones adecuadas a las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan. Las Secciones Sindicales podrán crear la figura del Delegado Sindical quien tendrá los derechos establecidos en las disposiciones vigentes en la materia. El tiempo mensual que el Delegado Sindical emplee en el ejercicio de sus funciones sólo será remunerado cuando la empresa llegue al menos a un censo de 100 trabajadores laborales. Los Delegados Sindicales podrán asistir con voz y sin voto a las deliberaciones del Convenio y podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral; asimismo, disfrutarán de la misma cuantía en créditos de horas que los miembros del Comité de Empresa. Las Secciones Sindicales podrán asistir con los asesores que estimen oportunos a la negociación del Convenio o cuantas reuniones crean convenientes. En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 38. Derecho de protección a la trabajadora laboral embarazada.

La trabajadora laboral embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

Igualmente disfrutará de los derechos contemplados para la situación en materia de prevención de riesgos laborales, así como lo contemplado en otras leyes que le sean de aplicación.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 39. Revisión médica.



1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horario matinal a todo el personal laboral, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
2. El personal laboral que actúe con pantallas de ordenador y el personal que desempeñe sus funciones como soldador deberá pasar voluntariamente, una revisión oftalmológica, cada seis meses.
3. Todos los gastos que se originen de estas revisiones serán con cargo al Ayuntamiento.
4. El Ayuntamiento de Camas se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente en el primer trimestre del año, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicando el resultado a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 40. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo y vehículos autorizados habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provistos, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo VI. Disposiciones adicionales.

Una.- Se garantiza al personal laboral fijo el percibo total de las retribuciones anuales, en caso de Invalidez Permanente Total, desde el momento del hecho causante, hasta la edad de 65 años.

Dos.- El presente convenio será de aplicación sólo a efectos económicos desde el 1 de Enero de 2.006 en lo estipulado en los artículos 14 y 15, con excepción de aquellos artículos que tengan determinada una cantidad fija y aquellos artículos en los que así se especifiquen; el resto entrará en vigor una vez aprobado el mismo, siempre y cuando se cumplan los trámites legales necesarios.

Los atrasos devengados se abonarán en una única mensualidad.

Tres.- En materia de vacaciones, permisos y licencias se estará a lo dispuesto en el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía de 24 de octubre de 2003 y cualquier modificación que sobre él se realice. Las mejoras en dichas materias que se aplique al personal funcionario, será igualmente para el personal laboral.

Capítulo VII. Disposiciones finales.

Una.- Plus de Trabajo de Superior Categoría.



Los afectados por el presente convenio colectivo percibirán dicho plus cuando realicen trabajos de superior categoría. Habrá de desempeñar, con carácter accidental, una categoría inmediata superior a la que en ese momento ostente. Si el trabajador está contratado bajo la modalidad de «Indefinido» podrá desempeñarlo como máximo seis meses, salvo que no haya otro trabajador que pueda realizarlo; simultáneamente el Ayuntamiento procederá a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo. Si el trabajador es contratado «temporal», podrá desempeñarlo como máximo dos meses, caso contrario se procederá a modificar el contrato de trabajo. La cuantía del plus será igual a la diferencia existente entre ambas categorías profesionales.

Dos.- Cláusula de amparo y salvaguarda sobre la posible privatización de los servicios prestados por el Ayuntamiento de Camas.

En el caso de privatización de algún servicio prestado por el Ayuntamiento de Camas, al personal con contrato indefinido se le garantizará., según acuerdo que se adoptará con la nueva empresa:

La aplicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camas, salvo que el de la nueva empresa sea más beneficioso para el trabajador, no siendo inferior al 100% de las retribuciones brutas que percibiría el trabajador en cómputo anual si estuviese en el Ayuntamiento.

La nueva empresa reconocerá la antigüedad que tuviese el trabajador en el Ayuntamiento de Camas en el momento de la cesión.

Caso de rescate del servicio nuevamente por el Ayuntamiento de Camas el personal que se cedió pasará a incorporarse a éste en el servicio en el que estuvo antes de ella, con idéntica categoría y antigüedad, reconociéndose el tiempo prestado en la empresa a la que se le concedió la privatización.

Antes de la privatización del algún servicio, siempre y cuando en la subrogación existan trabajadores fijos a transferir, deberá ser negociado con el Comité de Empresa, adoptándose los acuerdos siempre y cuando se aprobase por la mayoría de dicho Comité

En casos de iniciación de expediente informativo y/o disciplinario el Ayuntamiento formará parte en él.

Tres.- Cláusula de salvaguarda para conductores.

Para aquellos trabajadores que desempeñen su puesto como Conductor, en los casos de sanción por retirada de carnet de conducir, en la prestación de su servicio y siempre y cuando dicha sanción no sea imputable al trabajador, éste seguirá percibiendo las retribuciones de su categoría profesional y se facilitará un nuevo puesto de trabajo durante el tiempo de vigencia de la sanción y/o contrato



de trabajo vigente en el momento de ésta.

Cuatro.- Comisión mixto de vigilancia.

Para entender de las incidencias que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir, y trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia, dicha Comisión estará formada por las partes firmantes del presente Convenio. Se reunirá de forma ordinaria cada primero de mes y extraordinaria cuando lo pida una de las dos terceras partes por considerar que existe incumplimiento de lo pactado.

Cinco.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Anexo]
 Tabla salarial anual del personal laboral poro 2006
 (Periodo de enero-agosto)

Categorías	Sueldo Base	Trientos	Quinquetos	P ₁ Extras	P. Noctl Res. Mes	P. Convenio
Licenciado Superior	19.550,76	931,92	1.863,72	5.330,94	5.669,71	2.850,36
Otor. Servicios, Titulado Medio, Programador	16.717,32	795,72	1.591,44	4.566,99	4.705,60	2.691,24
Encargado, Jefe Servicio, Maestro, Capataz	13.175,76	486,48	972,96	3.560,04	3.553,87	Máx.: 3.063,72 Min.: 2.444,64
Oficial 1.º, Conductor 1.º, Delineante, Coord. Área, Jardiner 1.º	11.212,20	431,16	862,32	3.034,95	2.501,28	Máx.: 2.817,12 Min.: 2.347,08
Administrativo	11.212,20	431,16	862,32	3.137,37	2.501,28	2.347,08
Oficial 2.º, Conductor 2.º, Almacenero	10.617,60	408,36	816,72	2.886,30	2.401,44	Máx.: 2.870,16 Mto.: 2.318,88
Auxiliar AdvD.	10.617,60	408,36	816,72	2.920,44	2.401,44	2.318,88
Ordenanza, NotificMensaj.	10.617,60	408,36	816,72	2.903,37	2.401,44	2.318,88
Oficial 3.º, Vigilaote, Jefe Guardas	10.555,32	405,60	811,20	2.853,63	2.354,28	Máx.: 2.709,24 Mto.: 2.302,56
Peón Espec.	10.482,84	403,08	806,16	2.835,51	2.338,32	Máx.: 2.448,12 Min.: 2.220,72
Peón, Limpiadora, Guarda, Barrendero	9.513,36	365,64	731,28	2.576,07	2.122,20	Máx.: 2.938,32 Min.: 2.541,24

**Anexo II**

*Tabla salarial anual del personal laboral para 2006
(periodo de septiembre-diciembre)*

<i>Categorías</i>	<i>Sueldo Base</i>	<i>Trienios</i>	<i>Quinquenios</i>	<i>P. Extras</i>	<i>P. Noct/ Rec. Mee.</i>	<i>P. Convenio</i>
Ldo. Superior	19.550,76	931,92	1.863,72	5.330,94	5.669,71	3.474,36
Otor. Servicios, Titulado Medio, Programador	16.717,32	795,72	1.591,44	4.566,99	4.705,60	3.315,24
Encargado, Jefe Servicio, Maestro, Capataz	13.175,76	486,48	972,96	3.560,04	3.553,87	Máx.:3.687,72 Mín.: 3.068,64
Oficial1.º , Conductor La, Delineante, Coord. Área, Jardinero La	11.212,20	431,16	862,32	3.034,95	2.501,28	Méx.: 3.441,12 Mín.: 2.971,08
Administrativo	11.212,20	431,16	862,32	3.137,37	2.501,28	2.971,08
Oficial2.º , Conductor 2., Almacenero	10.617,60	408,36	816,72	2.886,30	2.401,44	Máx.:3.494,16 Mín.: 2.942,88
Auxiliar Advo.	10.617,60	408,36	816,72	2.920,44	2.401,44	2.942,88
Ordenanza, Notific/Mensaj.	10.617,60	408,36	816,72	2.903,37	2.401,44	2.942,88
Oficial 1., Vigilante, Jefe Guardas	10.555,32	405,60	811,20	2.853,63	2.354,28	Máx.:3.333,24 Mín.: 2.926,56
Peón Espec.	10.482,84	403,08	806,16	2.835,51	2.338,32	Máx.:3.069,96 Mín.: 2.844,72
Peón, Limpiadora, Guarda, Barrendero	9.513,36	365,64	731,28	2.576,07	2.122,20	Max: 3.562,32 Min: 3.165,24