

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MORÓN DE LA FRONTERA

Visto el Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera (Código: 4100370), suscrito por la empresa y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-00 hasta el 31-12-03.

Visto lo dispuesto en el art. 90 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 relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, los convenios deberán 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.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 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 y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera, con vigencia desde el 1-1-00 hasta el 31-12-03. 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 28 de enero de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera para 2000, 2001, 2002 y 2003

En la ciudad de Morón de la Frontera a 10 de abril de 2001, reunidos los señores/as que a continuación se expresan:

Por la Corporación:

Don José Párraga Mendoza (Alcalde-Presidente).



Don Manuel Celis Villalba (Tte. Alcalde Delegado de Personal).

Don Miguel Párraga Mendoza (Tte. Alcalde Delegado de Servicios).

Por el Comité de Empresa:

Por CC.OO:

Don José Manuel Martín López.

Don Antonio Guillen Cordero.

Don José Gutiérrez Muñoz.

Don Juan Jaramillo Maestre.

Don Andrés Barroso Cala.

Don Joaquín Ramos Valverde.

Don Manuel Pinto Alvarez.

Doña Inmaculada Albarreal Núñez.

Por UGT:

Don José Jesús Bocanegra Ortiz.

Asesora:

Doña María Ángela Juan Domínguez.

En la Sala de Juntas del Excmo. Ayuntamiento, siendo las doce horas del día de la fecha, constituidos en comisión negociadora para la firma del acuerdo final del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera para 2000, 2001, 2002 y 2003.

Acuerdan:

Primero. Dar su conformidad al texto del convenio que se adjunta como anexo al presente acta y que deberá ser refrendado por acuerdo plenario.

Segundo. Remitir copia de los acuerdos a las instituciones pertinentes para su registro y visado.

Tercero. Facultar a D. Antonio Ramos Suárez tan ampliamente como en derecho sea necesario para la cumplimentación de los trámites precisos en orden al registro y cumplimiento de los acuerdos.



Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta le sesión, siendo las doce treinta horas del día de la fecha.

Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera sujetos/as a régimen de derecho laboral, con las exclusiones que se establecen, con independencia de las diferentes actividades del mismo.

Quedan excluidos/as del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, aquellos/as:

- Trabajadores/as que realizan sus funciones, con contratos sujetos o fundamentados en convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cualquiera que sea la modalidad de contratación, salvo los trabajadores y trabajadoras adscritos/as a los departamentos de Servicios Sociales, Centro Municipal de Información a la Mujer, Programa OPEM y Centro Comarcal de Drogodependencia, los/as cuales quedarán incluidos/as, en dicho ámbito de aplicación, que conservarán la antigüedad que tengan reconocida.
- Trabajadores/as eventuales que presten servicios en la finca de propiedad municipal, que se regirán por la normativa sectorial correspondiente.

Artículo 2. Vigencia, Duración y Denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2000 (salvo para los complementos que expresamente se especifiquen).

La duración del mismo será de cuatro años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre del 2003. Llegada la fecha de su finalización, se considerará vigente el contenido del mismo hasta tanto se acuerde un nuevo convenio.

La denuncia del presente convenio será automática un mes antes de su finalización.

Artículo 3. Garantía Personal

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean más

beneficiosas para los trabajadores/as que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose a título individual hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 4. Obligatoriedad y Unidad del Convenio

El presente Convenio obliga a todos/as los/as trabajadores/ as incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el período de vigencia. Las partes se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo acordado sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que pudieran corresponderles en caso de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Capítulo II. Promoción y Clasificación Profesional

Artículo 5. Provisión previa de Vacantes

Las vacantes producidas entre el personal afecto a este Convenio serán cubiertas, en régimen de promoción interna mediante la celebración de pruebas selectivas entre los/as trabajadores/as fijos/as que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La convocatoria para cubrir las vacantes producidas será dada a conocer con antelación suficiente mediante exposición pública en el tablón de anuncios en la que se hará constar las pruebas que se celebrarán.

El Tribunal encargado de calificar se compondrá de dos miembros de la Corporación y dos miembros del Comité de Empresa, pudiendo actuar asistidos/as de un/a técnico/a por cada una de las partes.

Las vacantes que restasen por cubrir una vez realizado el ingreso en régimen de promoción interna, se convocarán en régimen de oposición, concurso o concurso oposición libre con arreglo a lo establecido legalmente.

Artículo 6. Promoción y Formación Profesional

El Ayuntamiento asegurará una adecuada formación teórica y práctica del personal impartiendo cursos de especialización a los que tendrán acceso todos/as los/as trabajadores/as que por razón del servicio sean afectados/as. Para ello, realizará en colaboración con el Comité de Empresa un plan que recoja estas necesidades.

Artículo 7. Clasificación Profesional

Atendiendo al carácter de las funciones y responsabilidad de los puestos de trabajo desempeñados por el personal afectado por el presente convenio, éstos

se clasifican dentro de los grupos profesionales que se especifican en el anexo 1.

Artículo 8. Trabajo de Superior Categoría

Para el desempeño de trabajos o funciones de categoría superior a la que ostente el/la trabajador/a, se informará al Comité de Empresa.

El tiempo durante el que se desempeñarán tales funciones no excederá de cinco meses. Durante el mismo el/la trabajador/a percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y aquella superior cuyas funciones pase a desempeñar.

Artículo 9. Capacidad Disminuida

Los/as trabajadores/as con capacidad disminuida declarada por el organismo público competente podrán ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniendo las condiciones económicas del puesto anterior en caso de ser el nuevo de inferior categoría. Este derecho no quedará afectado por el hecho de que el/la trabajador/a perciba la prestación económica correspondiente por incapacidad.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 10. Conceptos Retributivos

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por salario base, gratificaciones extraordinarias y, en caso, incentivos, pluses y antigüedad.

Artículo 11. Revisión Salarial

Las revisiones salariales anuales serán pactadas por las partes mediante negociación, dentro de la segunda quincena del mes de enero de cada año.

Artículo 12. Fondo de Productividad

Se dotará la Corporación para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, de un fondo económico, cuya cuantía se establecerá anualmente y cuyo objetivo es la mejora de las retribuciones en función de la productividad y la modernización de la Administración Municipal.

Artículo 13. Salario Base

El salario base mensual del personal afectado por el presente convenio será el que se detalla en el anexo I correspondiente a las distintas categorías profesionales, y cuya aplicación se hará efectiva con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000.

Artículo 14. Plus de Antigüedad

El plus de antigüedad consiste en la aplicación de un módulo, igual para todas las categorías profesionales, sobre el número de bienios de antigüedad del trabajador/ a en la empresa con un límite máximo de diez bienios.

El módulo a percibir por bienio consolidado será el que se especifica en el anexo I y su distribución será mensual, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 15. Plus Penoso, Tóxico o Peligroso

Aquellos/as trabajadores/as que hayan de realizar tareas que resulten penosas, peligrosas, susceptibles de contagio, o con riesgo de toxicidad percibirán el correspondiente plus por día de trabajo efectivo, excepto para los/as trabajadores/as, encuadrados/as en los grupos I y II, a los que se hacen referencia en el artículo 19,1 del presente Convenio.

Su importe vendrá determinado por la media que resulte de aplicar el 15% del salario base, y será el que se especifique en el Anexo I, dicho importe será mensual.

Artículo 16. Plus de Nocturnidad

Los/as trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas de la madrugada siguiente percibirán en concepto de nocturnidad un incremento del 25% de su salario base, y su cuantía será la que se especifique en el Anexo I, para todas las categorías profesionales, del presente Convenio, por hora de trabajo efectivo, salvo que por el carácter y circunstancias de las tareas desempeñadas se deduzca su naturaleza nocturna.

Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada entre las 22 y 6 horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación extraordinaria en compensación por las especiales circunstancias de estas jornadas.

Dicha gratificación será la que se especifique en el Anexo I.

Artículo 17. Plus de Turno

Aquellos/as trabajadores/as sujetos/as a régimen de jornada a turnos rotativos de 24 horas percibirán, además de su retribución ordinaria, una compensación económica por cada domingo o festivo realmente trabajado o, en su caso, la parte proporcional de dicha cantidad cuando no se trabaje la totalidad de la jornada, salvo que este hecho se derive de accidente de trabajo, en que se percibirá completa.

Dicha compensación es la que se especifique en el Anexo I.

Artículo 18. Plus de Asistencia

Se establece un Plus de Asistencia para todos/as los/las trabajadores/as por cada día efectivamente trabajado, o en su caso, la parte proporcional que corresponda cuando no se trabaje la totalidad de la jornada. El derecho a percibir este plus se mantendrá durante el periodo de disfrute de las vacaciones y en caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y solo por los días que correspondiese trabajar en que se percibirá completo.

Dicho plus será el que se especifique en el Anexo I.

Artículo 19. Complemento de Dedicación y Disponibilidad

1) Se establece este complemento, para la actividad desarrollada en el Hospital Municipal, el cual incluye el plus de dedicación y disponibilidad actual para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, disponibilidad para cubrir ausencias imprevistas, u otras circunstancias extraordinarias, excluyendo las derivadas del turno de guardia (en este último caso será de aplicación el módulo de guardia de presencia física), así como el especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo.

El personal afectado por este artículo no percibirá cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias, ni será remunerado con el plus Penoso, Tóxico y Peligroso.

Este complemento se considerará consolidado a la firma del presente convenio colectivo. La cuantía y personal afectado por este complemento, será el que se especifica en el Anexo I, percibiéndose por catorce mensualidades.

2) Asimismo este complemento (que incluye el plus que se venía abonando) lo percibirá, en la cuantía que se determina en el Anexo I, por doce mensualidades, el/la Oficial de 1.ª Electricista, a partir del 1 de mayo de 2000, por la disponibilidad para la atención de averías que requieran urgente reparación, por la prestación del servicio con título habilitante, por los servicios extraordinarios realizados en relación con la sonorización e iluminación de actos oficiales en el Ayuntamiento y sesiones plenarios de la Corporación, así como en las bodas.

Artículo 20. Complemento de Asistencia Integral

En el caso de implantación de un sistema de asistencia integral para los/las médicos/as Generalistas, (dejándolo abierto a cualquier profesional que la empresa considere). del Hospital Municipal, que redundaría en un mejor funcionamiento y aprovechamiento de los recursos del Centro, elevando la calidad en la asistencia de los enfermos, será necesario la realización de un nuevo cuadrante de turno. En este caso, el personal afectado percibirá, a partir de su

puesta en funcionamiento (01-02-2001), y mientras se mantenga la vigencia de dicho sistema, la cantidad que se especifica en el Anexo I.

Artículo 21. Módulo de Guardias

Se crean dichos módulos, para la actividad desarrollada en el Hospital Municipal, y en los siguientes supuestos:

A) Guardias localizadas: Consiste en la realización de las mismas y en la atención de incidencias postoperatorias en las especialidades con actividad quirúrgica (dejándolo abierto a cualquier profesional que la Empresa considere), durante el periodo en el que ésta se realice, por lo que su percepción se encuentra vinculada a su efectiva realización y percibiendo por ello la cantidad que se especifica en el Anexo I. Los efectos económicos, entrarán en vigor a partir del 01-01-2001.

B) Guardias de presencia física: Se crea este módulo para los/as médicos/as Generalistas, (dejándolo abierto a cualquier profesional que la Empresa considere) del Hospital Municipal, para hacer frente a:

- 1.—Ausencias imprevistas del turno de guardia, u otras circunstancias extraordinarias, derivadas del mismo.
- 2.—Ante la imposibilidad contrastada de encontrar facultativos/as para cubrir bajas laborales, vacaciones, y días de libre disposición.
- 3.—Servicios que precisen realizar módulos de guardias de presencia física, aparte de la actividad asistencial normal.

Se percibirá, por cada guardia de presencia física, la cantidad que se especifica en el Anexo I, más los pluses de nocturnidad y festivos, que en su caso correspondan.

Para el supuesto que la guardia sea por período inferior a las 24 horas, se percibirá, la parte proporcional a la especificada en el referido Anexo I.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Los/as trabajadores/as percibirán tres pagas extraordinarias.

Dos de ellas tendrán una cuantía consistente en treinta días de salario base incrementado con el plus de antigüedad, el de nivelación, en su caso, y el plus personal en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Estas se abonarán los días 30 de junio y 30 de noviembre de cada año.

La tercera de las pagas ascenderá a la cantidad que se especifique en el Anexo I. y será abonada en el mes de marzo.

Artículo 23. Dietas

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que por razón de su trabajo deban desplazarse a poblaciones distintas a aquella en la que radica el centro de trabajo, recibirán en concepto de dieta el importe fijado por la Corporación o la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

Artículo 24. Horas Extraordinarias

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Mensualmente, los servicios de personal informarán por escrito al Comité de Empresa las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, trabajadores/ as que las han efectuado y servicios al que están adscritos/as.

Las horas extraordinarias se abonarán en cómputo diario en la siguiente forma:

- Las dos primeras con un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.
- La tercera y cuarta con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Las siguientes, así como las realizadas en domingo y festivos con un incremento del 150% sobre el valor de la hora ordinaria.

Capítulo IV. Jornada, Descanso y Vacaciones

Artículo 25. Jornada Laboral

La duración de la jornada ordinaria, durante la vigencia del presente convenio, será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.

Para los/as trabajadores/as fijos/as que presten servicios en la finca municipal, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales cuando las circunstancias estacionales determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos. Estas horas tendrán la consideración de ordinarias a todos los efectos, pudiendo compensarse por períodos de descanso en temporadas en que no concurran las circunstancias señaladas.

La distribución de la jornada en las tareas agrícolas se efectuará de acuerdo con la normativa sectorial vigente o costumbre local, salvo en lo que fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación.

El/la Capataz-guarda de la finca municipal desempeñará tareas de vigilancia constante de la misma, con derecho a disfrute de casa-habitación dentro de ella.

Estas tareas serán compatibles, en todo caso, con la realización de su jornada ordinaria como capataz.

Artículo 26. Modificación de la Jornada Laboral y Calendario

Respetando en todo caso la duración de la jornada laboral establecida, las partes, si lo estimasen conveniente, podrán pactar cualquier otro régimen de jornada comunicando el acuerdo a la autoridad laboral competente.

Anualmente, dentro de los dos primeros meses, el Comité de Empresa y la Corporación negociarán los calendarios laborales de cada servicio del Ayuntamiento.

Artículo 27. Descanso

Los/as trabajadores/as tendrán derecho durante su jornada diaria a un período de descanso continuado de veinte minutos que será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, se disfrutará en sábado y domingo, salvo para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su jornada con sujeción a turnos continuos rotativos que disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos con arreglo a lo establecido en el correspondiente cuadrante de turnos.

Aquellos/as trabajadores/as que por razón de su trabajo, excepto los/as sujetos/as a régimen de jornada a turno continuo rotativo no disfrutasen de descanso semanal en domingo o festivo, percibirán un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria efectivamente trabajada en esos días, salvo descanso compensatorio de dos días por cada día de trabajo efectivo, a elección del trabajador/a, pudiendo disfrutarse dentro del trimestre inmediatamente posterior.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio disfrutarán de tantos días festivos como tenga el calendario laboral oficial.

Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

El período para su disfrute será entre los meses de junio a septiembre, salvo petición concreta del trabajador/a, pudiendo dividirse en dos periodos como plazo máximo.

La Corporación negociará con el Comité de Empresa la distribución de los turnos de disfrute, buscando la utilidad del servicio y la de los/as propios trabajadores/as, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si durante el período de vacaciones el/la trabajador/a quedara en situación de Incapacidad Temporal, se interrumpirá el cómputo de éstas hasta tanto se produzca el alta (si ésta se produce dentro del año natural), disfrutando los días que le resten dentro del año.

Capítulo V. Licencias, Permisos y Excedencias

Artículo 29. Licencias y Permisos

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho, previo aviso y justificación, a permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as, ampliándose en un día si éste se produce fuera de la provincia.
- c) Un día, el de la ceremonia, por matrimonio de padre o madre, hijos/as o hermanos/as.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padre o madre, hijos/as, cónyuge, abuelos/as, nietos/as, tíos/as (consanguíneos), compañeros/as de hecho, hermanos/as, y padre o madre y hermanos/as políticos/as, incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia.
- e) Tres días naturales, incrementándose en uno más si el hecho se produce fuera de la residencia habitual, por enfermedad grave o intervención quirúrgica de alguno/a de los/as familiares que se expresan en el apartado anterior.
- f) Dos días naturales por cambio de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica.
- i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional en los siguientes supuestos y formas:
 - Al disfrute de un permiso de dos días naturales, el del examen y el inmediato anterior, para concurrir a exámenes finales de curso en centros de enseñanza, así como preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio. Si las pruebas se celebrasen fuera de la localidad, el permiso se incrementará en dos días naturales si las mismas tienen lugar en el territorio de la comunidad Autónoma de Andalucía o en tres si las pruebas se desarrollaran en cualquier otra Comunidad Autónoma del Estado.

— A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo.

j) Dos días naturales para la asistencia a congresos sindicales de carácter provincial o superior de aquellos/as que fuesen designados/as delegados/as.

k) A tres días laborables para asuntos propios, para el año 2000; Seis a partir del 2001.

l) Tres días naturales, para asistir a Congresos, Jornadas o Cursos de Formación, siempre que los contenidos formativos de estos, guarden relación con la actividad desarrollada en el puesto de trabajo.

Artículo 30. Permiso no Retribuido

Podrán concederse permisos no retribuidos cuya duración no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. Su concesión se condicionará a las necesidades del servicio. La Corporación resolverá la solicitud en el plazo máximo de treinta días.

Artículo 31. Excedencias

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares a instancias del trabajador/a. Podrá solicitar excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco, todo aquel/lla trabajador/a que tenga una antigüedad mínima de un año. La Corporación resolverá sobre la solicitud en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el/la trabajador/a transcurridos cuatro años desde el final del anterior período de excedencia.

En caso de adopción o nacimiento de hijo/a podrá concederse excedencia voluntaria por período máximo de tres años, transcurrido el cual, el/la trabajador/a se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando.

La concesión de excedencia para cuidado de hijos/as solo podrá concederse a uno de los cónyuges en caso de que ambos presten servicios a la empresa.

Transcurrido el período de excedencia voluntaria, excepción hecha de lo establecido en el párrafo anterior, el/la trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la que ostenta que hubiese o se produjese en cualquier departamento del Ayuntamiento.

2. El/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para el ejercicio de cargo público o sindical de ámbito provincial o superior mientras se encuentre en el ejercicio de sus funciones.

Transcurrido dicho período el/la trabajador/a tiene derecho al reingreso automático en su puesto de trabajo.

3. Se concederá excedencia forzosa para el cumplimiento del servicio militar, computándose a efectos de antigüedad el período de permanencia en dicha situación, durante el cual le será abonado al trabajador el importe de las pagas extraordinarias en concepto de ayuda. Idénticos derechos gozarán aquellos trabajadores que presten el servicio social sustitutorio.

Capítulo VI. Acción Social

Artículo 32. Seguro Colectivo

La Corporación concertará un seguro colectivo para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, que cubrirá los riesgos individuales de fallecimiento e invalidez permanente absoluta derivados de accidente, en los siguientes términos:

a) En caso de muerte del trabajador/a, indemnización de 4.000.000 de pesetas en favor de los beneficiarios/as señalados en el artículo 163 de la Ley General de Seguridad Social.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta, indemnización por importe de 4.000.000 de pesetas en favor del trabajador/a.

Las partes aceptan en su totalidad las condiciones generales y, en su caso, particulares que se estipulen entre la Corporación y la Entidad Aseguradora en orden a la suscripción del correspondiente contrato de seguro.

Artículo 33. Complemento en Situación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal del trabajador/a, la Corporación completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el cien por cien de las retribuciones desde el primer día de la baja, siempre que sea emitido por el/la Facultativo/a de la Seguridad Social y en documento oficial de baja y durante un periodo máximo de un año,

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribuciones el salario base, plus de antigüedad y pluses consolidados.

Artículo 34. Lactancia y Maternidad

En caso de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso por maternidad

retribuido que no excederá de ciento doce días.

Los/as trabajadores/as con hijos/as menores de un año tienen derecho a un descanso en su jornada diaria de una hora, destinada a la alimentación de sus hijos/as. En caso de que el padre y la madre trabajen, este derecho solo podrá ejercerse por uno de ellos.

En los supuestos de adopción y acogimiento, se estará a lo dispuesto en la normativa específica en vigor.

Artículo 35. Protección a la Mujer Embarazada

La trabajadora embarazada podrá solicitar de la dirección del servicio, Corporación o Comité de Empresa que se examine si las circunstancias de su puesto de trabajo puedan afectar a su estado, debiendo mediar informe del facultativo/a correspondiente.

En caso de peligro de toxicidad o de contagio, la trabajadora será destinada a otro puesto de trabajo de similar categoría exento de riesgos. En los supuestos de penosidad o peligrosidad, la asignación de otro puesto de trabajo se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

Artículo 36. Muerte Natural

Si el/la trabajador/a falleciera de muerte natural, vigente su contrato de trabajo y transcurrido el período de prueba, la Corporación abonará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de salario base, con independencia de las prestaciones sociales que pueda percibir de otros organismos públicos.

Artículo 37. Jubilación

Aquellos/as trabajadores/as que al momento de su jubilación lleven un período de al menos dos años de servicios ininterrumpidos en la empresa tendrán derecho, en función de la edad de jubilación, a un premio por el importe que se señala:

A los sesenta años, dieciséis mensualidades de sus retribuciones brutas por todos los conceptos.

A los sesenta y un años, catorce mensualidades.

A los sesenta y dos años, doce mensualidades.

A los sesenta y tres años, ocho mensualidades.

A los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades, y

A los sesenta y cinco años o más, la cantidad que se especifica en el anexo.

Artículo 38. Anticipos Reintegrables

La Corporación concederá a los/as trabajadores/as afectados por este convenio anticipos en cuantía máxima individual de ciento cincuenta mil pesetas. Tales anticipos no devengarán interés alguno y serán reintegrables en un plazo máximo de dieciocho meses, pudiendo cancelarse en plazos inferiores a petición del trabajador/a. No podrá concederse un nuevo anticipo en tanto no se cancele el anterior.

La Corporación destinará anualmente a este fin la cantidad de dos millones de pesetas, de la que se crea un fondo de reserva de doscientas mil pesetas que se destinará a la atención de casos de extrema necesidad o en especiales circunstancias.

Las solicitudes se resolverán por la Corporación en el plazo de quince días. Si la resolución fuese denegatoria, se comunicará al interesado/a previo informe del Comité de Empresa. Como norma general, se llevará un ordenturno con objeto de que todos/as los/as trabajadores/as puedan optar a la concesión de tales anticipos.

En el establecimiento de preferencias para su concesión se tendrán en cuenta fundamentalmente el uso a que se destina. Este destino habrá de hacerse constar en la solicitud que previamente se hará por escrito.

Artículo 39. Asistencia Jurídica

El Ayuntamiento asumirá la defensa del trabajador/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se originen salvo en los caso en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Sin embargo no estará obligado cuando medie renuncia expresa del trabajador/a o cuando la acción judicial se ejercite por el propio Ayuntamiento.

Artículo 40. Ropa de Trabajo

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo debidamente homologados en consonancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se asignen se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo. En cualquier caso, cada trabajador/ a podrá disponer de, al menos, un uniforme de trabajo al año, y siempre y cuando lo necesite para el desempeño de sus labores.

Capítulo VII.. Régimen Disciplinario

Artículo 41. Calificación de Faltas

La calificación de las faltas se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 42. Sanciones

Las sanciones que podrán aplicarse atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

Artículo 43. Procedimiento Sancionador

Ningún trabajador/a podrá ser sancionado/a sin la previa apertura de expediente contradictorio en el que será oído el Comité de Empresa.

En el supuesto de que sobre un acto previo de despido recayese sentencia declarando la improcedencia o nulidad del mismo, la Corporación se obliga a readmitir al trabajador/a en su anterior puesto de trabajo, salvo que éste opte por la indemnización que se establezca en la sentencia.

Artículo 44. Prescripción de Faltas

Las faltas prescribirán, a los diez días las leves, a los veinte días las graves y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el jefe de servicio tuvo conocimiento de su comisión; y, en todo caso, a los treinta, sesenta o noventa días de su comisión según sean leves, graves o muy graves.

El plazo de prescripción se interrumpirá con la formulación del correspondiente pliego de cargos contra el/la infractora, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

Las ausencias al trabajo, si fuesen justificadas, no podrán ser, bajo ningún concepto, motivo de despido.

Capítulo VIII. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 45. Derechos y Obligaciones del Comité de Empresa

La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Del mismo modo, existirá a disposición de éste, un tablón de anuncios de dimensiones suficientes para hacer públicas en él cuantas informaciones estime convenientes.

El Comité de Empresa, previo acuerdo mayoritario de sus miembros, podrá solicitar de la Corporación autorización para la celebración de asambleas de trabajadores/as en el centro de trabajo, siempre que los temas a tratar versen sobre asuntos relacionados directamente con sus intereses laborales.

Se autoriza al Comité de Empresa para la distribución entre el personal de folletos, periódicos o impresos de contenido sindical o laboral en tanto no atente contra la legalidad vigente.

El Comité de Empresa podrá supervisar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de afiliación, altas y bajas de los/as trabajadores/as, pudiendo consultar trimestralmente la documentación relativa a estas cuestiones.

La empresa, previo deseo expreso individual de los/as trabajadores/as, procederá a descontar de la liquidación mensual el importe de la cuota sindical para su posterior ingreso a la Central Sindical correspondiente.

Serán obligaciones del Comité de Empresa:

- a) Colaborar con los/as jefes/as de servicio en orden a la mejora de los mismos, asesorando y orientando al personal.
- b) Contribuir a la mejora de las medidas de seguridad y salud que se adopten en cada centro de trabajo, impulsar el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia y colaborar en la elaboración de los índices de siniestrabilidad en la empresa.
- c) Cooperar con los/as jefes/as de servicios en la investigación del absentismo y sus causas.
- d) Guardar sigilo respecto de aquellos asuntos municipales o administrativos de los que han tenido conocimiento en razón del ejercicio de su actividad representativa.

Artículo 46. Crédito Horario

Los/as representantes de los/as trabajadores/as, previa solicitud formulada con antelación suficiente, podrán disfrutar a título individual de un crédito mensual retribuido de hasta veintiocho horas destinado al tratamiento de asuntos relacionados con la defensa de los intereses de sus representados/as, ejercicio de tareas sindicales o asistencia a cursillos de formación sindical.

Será imprescindible la posterior justificación del buen uso de este derecho.

El crédito señalado podrá acumularse en favor de uno/a o varios/as representantes a opción de estos/as, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus remuneraciones. En todo caso será necesaria la comunicación al jefe/a de servicio correspondiente de los nombres y apellidos de los/as representantes que van a ejercitar este derecho y el tiempo acumulado.

En caso de que la Corporación convoque a los/as representantes de los/as trabajadores/as para la celebración de reuniones, el tiempo de duración de éstas no computará a efectos de disfrute del crédito horario establecido.

Artículo 47. Garantía de los/as Representantes de los/as Trabajadores/as.

Los/as representantes sindicales no podrán ser despedidos/as en razón de:

- a) Su pertenencia a un sindicato o por el ejercicio de actividades sindicales con sujeción a lo establecido en el Convenio y en la legislación vigente.
- b) Su actuación en defensa de los intereses laborales de sus representados/as.
- c) La presentación de quejas o intervención en procedimientos seguidos contra la empresa por supuestos incumplimientos de disposiciones laborales o de seguridad social.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as no podrán ser despedidos/as dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Artículo 48. Secciones Sindicales

La Corporación reconocerá a aquellas centrales sindicales que cuenten con una afiliación de al menos un quince por ciento de entre los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio el derecho a contar con un/a delegado/a sindical. El sindicato que alegue derecho a hallarse representado deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/la delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central sindical a la que

represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa y poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de éste.

Capítulo IX. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud

El Comité, es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación, en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud, estará integrado por seis miembros; de los cuales, tres, serán designados por la Corporación y los tres restantes por la representación de los/as trabajadores/as.

El Comité, participará activamente en los planes y programa de Formación, Evaluación de Riesgos, Promoción y Difusión de las condiciones de Seguridad y Salud laboral, en los términos previstos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X. Interpretación y Seguimiento

Artículo 50. Plus Personal

El plus personal, que se venía percibiendo, en virtud de Convenios anteriores, no tendrá ningún incremento económico.

Artículo 51. Comisión Paritaria

A efectos de resolver en vía arbitral las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta de los siguientes miembros:

Dos miembros del Comité de Empresa.

Un/a asesor/a designado/a por el Comité de Empresa.

Dos representantes de la Corporación.

Un/a asesor/a designado por la Corporación.

Disposición Transitoria

En la vigencia del Convenio Colectivo se creará, por la Comisión Paritaria, una mesa para el estudio de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as interinos/as.

Anexo I

Tablas de salarios base año 2000		Hora nocturna
GRUPO I		
TITULADO/A SUPERIOR		
JEFE/A DE AREA	188.798.Ptas	307 ptas./h
GRUPO II-A		
TITULADO/A MEDIO/A	160.539.Ptas	250 ptas./h.
GRUPO II-B		
CAPATAZ/A-GUARDA		
CAPATAZ/A	131.816 Ptas	250 ptas./h
GRUPO III		
ADMINISTRATIVO/A		
OFICIAL/A PRIMERA		
CONDUCTOR/A		
COCINERO/A	128.542 Ptas	244 ptas./h
GRUPO IV		
OFICIAL/A SEGUNDA		
MAQUINISTA		
VISITADOR/A	125.260 Ptas	237 ptas./h
GRUPO V		
OFICIAL/A TERCERA		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		
AUXILIAR DE ENFERMERIA		
CELADOR/A		
RECEPCIONISTA	121.861 Ptas	231 ptas./h
GRUPO VI		
AUXILIAR DE GERIATRIA		
AUX. DE AYUDA A DOMICILIO	119.901 Ptas	228 ptas./h
GRUPO VII		
PEON ESPECIALISTA		
GUARDA-MANTENEDOR/A		
MANTENEDOR/A		
ESPECIALISTA JARDINERO/A		
TELEFONISTA		
SOCORRISTA	117.366 Ptas	223 ptas./h.
GRUPO VIII		
PEON ORDINARIO/A		
LAVANDERO/A		
LIMPIADOR/A		
AYUDANTE DE COCINA		
GUARDA		
PORTERO/A		
TAQUILLERO/A		
ORDENANZA	113.663 Ptas	215 ptas./h
TERCERA PAGA		90.000.Ptas

PLUS DE ANTIGÜEDAD.BIENIO AÑO		44.171.Ptas
TÓXICO PENOSO PELIGROSO		15.695 Ptas. mes
PLUS DE TURNO		5.293.Ptas
PLUS DE ASISTENCIA		374.Ptas
DÍAS 24 Y 31 DICIEMBRE		6.780.Ptas
PREMIO DE JUBILACIÓN		122.924.Ptas
PLUS DE DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD:		
Grupo I:		
Directora/o de Area del Hospital Municipal		110.000.Ptas. Mes
Facultativo/a Especialista		95.000.Ptas. Mes
Médico/a Generalista		95.000 Ptas. Mes
Grupo II:		
Supervisor/a de Enfermería		50.000.Ptas. Mes
Grupo III		
Oficial/a de 1ª Electricista		60.000 Ptas. Mes
GUARDIAS PRESENCIA FISICA:		
Guardia de 24 horas		45.000.Ptas

Anexo I

Tablas de salarios base año 2001		Hora nocturna
GRUPO I:		
TITULADO/A SUPERIOR		
JEFE/A DE AREA	199.182.Ptas	324 ptas./h
GRUPO II-A:		
TITULADO/A MEDIO/A	169.369.Ptas	264 ptas./h
GRUPO II-B:		
CAPATAZ/A-GUARDA		
CAPATAZ/A	139.066 Ptas	264 ptas./h
GRUPO III		
ADMINISTRATIVO/A		
OFICIAL/A PRIMERA		
CONDUCTOR/A		
COCINERO/A	135.612Ptas	257 ptas./h
GRUPO IV		
OFICIAL/A SEGUNDA		
MAQUINISTA		
VISITADOR/A	132.149 Ptas	250 ptas./h
GRUPO V		
OFICIAL/A TERCERA		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		
AUXILIAR DE ENFERMERIA		
CELADOR/A		
RECEPCIONISTA	128.563 Ptas	244ptas./h



GRUPO VI		
AUXILIAR DE GERIATRIA		
AUX. DE AYUDA A DOMICILIO	126.495 Ptas	241ptas./h
GRUPO VII		
PEON ESPECIALISTA		
GUARDA-MANTENEDOR/A		
MANTENEDOR/A		
ESPECIALISTA JARDINERO/A		
TELEFONISTA		
SOCORRISTA	123.821 Ptas	235ptas./h
GRUPO VIII		
PEON ORDINARIO		
LAVANDERO/ A		
LIMPIADOR/A		
AYUDANTE DE COCINA		
GUARDA		
PORTERO/A		
TAQUILLERO/A		
ORDENANZA	119.914 Ptas	227 ptas./h
TERCERA PAGA		100.000.Ptas
PLUS DE ANTIGÜEDAD.BIENIO AÑO		46.601.Ptas
TÓXICO PENOSO PELIGROSO		16.558 Ptas. mes
PLUS DE TURNO		5.584.Ptas
PLUS DE ASISTENCIA		395.Ptas
DÍA 24 Y 31 DICIEMBRE		7.153.Ptas
PREMIO DE JUBILACIÓN		129.684. Ptas
PLUS DE DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD		
Grupo I:		
Director/a de Area del Hospital Municipal		116.050.Ptas. Mes
Facultativo/a Especialista		100.225.Ptas. Mes
Médico/a Generalista		100.225 Ptas. Mes
Grupo II:		
Supervisor/a de Enfermería		52.750.Ptas. Mes
Grupo III:		
Oficial/a de 1ª Electricista		63.300.Ptas. Mes
PLUS DE ASISTENCIA INTEGRADA:		
Medico/a Generalista		42.200.Ptas. Mes
PLUS DE GUARDIAS LOCALIZADAS		73.850.Ptas. Mes
GUARDIAS PRESENCIA FISICA:		
Guardia de 24 horas		47.475.Ptas