

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Morón de la Frontera (Código: 4100370), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 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.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, acuerda:

Primero.— Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Morón de la Frontera, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

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 17 de julio de 2007.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.

AYUNTAMIENTO DE MORÓN DE LA FRONTERA

En la ciudad de Morón de la Frontera a 21 de abril de 2005, reunidos los señores



que a continuación se expresan:

Asistentes:

— Por la Corporación:

- Don Manuel Morilla Ramos (Alcalde-Presidente).
- Don Manuel Capote Benito. (Teniente Alcalde Delegado de Personal).
- Don Antonio José Ramírez Sierra. (Teniente Alcalde Delegado de Hacienda).

— Por el Comité de Empresa:

- Don José Manuel Martín López (CC.OO.).
- Don Antonio Guillén Cordero (CC.OO.).
- Don Juan Jaramillo Maestro (CC.OO.).
- Don Andrés Barroso Cala (CC.OO.).
- Don Joaquín Ramos Valverde (CC.OO.).
- Don Manuel Pinto Álvarez (CC.OO.).
- Doña Auxiliadora Escudero Bermúdez (CC.OO.).
- Don Juan Antonio Gamero Salas (CC.OO.).

— Asesor:

- Don Antonio García Rodrigo (CC.OO.).

En la Sala de Juntas del Excmo. Ayuntamiento, siendo las 11.00 horas del día de la fecha, reunidos los señores arriba reseñados, con la representatividad que en la misma se señala y fruto de la misma queda constituida la Mesa para la Negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera.

Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para negociar un Convenio de eficacia estatutaria.

Dicho reconocimiento mutuo tiene fundamento en los Artículos 87 y 88 del Estatuto de Los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad firmamos la presente Acta de la Constitución de esta Comisión Negociadora. (Siguen firmas.)



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

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

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 a régimen de derecho laboral (con las exclusiones que se establecen), con independencia de las diferentes actividades del mismo.

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

- Trabajadores 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 a los departamentos de Servicios Sociales, Centro Municipal de Información a la Mujer, Programa OPEM, Centro Comarcal de Drogodependencia, Patronato de Cultura y Patronato de Deportes los cuales quedarán incluidos, en dicho ámbito de aplicación, que conservarán la antigüedad que tengan reconocida.
- Trabajadores eventuales que presten servicios en la finca de propiedad municipal, que se registrarán por la normativa sectorial correspondiente.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el pleno de la Corporación con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P. No obstante, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2004 (salvo para los complementos que expresamente se especifiquen).

La duración del mismo será de tres años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2006. 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 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.

Capítulo II. Comisión del Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje del Convenio.

1. Para la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde su aprobación por el Pleno de la Corporación, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, en cuya primera sesión se establecerá el calendario para la aprobación de su reglamento de funcionamiento interno.

2. La comisión estará integrada por cuatro miembros, dos lo será en representación de la empresa, dos en representación de los trabajadores -de entre los miembros del Comité de Empresa- y un secretario sin voto pero con voz, elegido por consenso de las partes. Las funciones del secretario podrán ser asumidas por algunos de los miembros integrantes de la comisión, a elección de las partes. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores.

3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración paritaria los conflictos tanto individuales como colectivos surgidos en el seno de la Empresa.

d) Dar conocimientos de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

e) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se deriven de la aplicación de este convenio.

Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional.

Artículo 5. Organización del trabajo.

Corresponde al Ayuntamiento de Morón, la organización del trabajo, facultad que la ejercerá conforme a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Convenio.

Artículo 6. 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.

Capítulo IV. Promoción.

Artículo 7. Provisión previa 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 trabajadores fijos 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 ser asistidos de un técnico para 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.

Capítulo V. Movilidad

Artículo 8. Movilidad funcional.

La realización de trabajos de superior e inferior categoría se acomodará a las siguientes reglas:

a) Trabajo de categoría superior:

Se dará cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida y tendrá las siguientes peculiaridades:

- 1) Deberá estar expresamente autorizado por escrito.
- 2) Su duración no podrá ser superior a seis meses en un año y ocho en dos años.
- 3) El trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice que se abonará en la nómina del mes siguiente.
- 4) La prestación de trabajo superior categoría no consolidará para el trabajador que lo realice, la categoría superior.





Los procedimientos de promoción por vacantes mediante turno de ascenso establecido en el presente Convenio, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

b) Trabajo de categoría inferior.

Se dará si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad el Ayuntamiento destinase a un trabajador a que realice funciones de categoría inferior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida. Tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Deberá estar ordenada por escrito, dándose traslado al Comité de Empresa.
2. Su duración será como máximo de cuatro meses.
3. Se le mantendrá al trabajador las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional.

Capítulo VI. Jornada, horario, vacaciones y permisos.

Artículo 9. Jornada.

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

Para los trabajadores fijos 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 determinen 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 periodos de descanso en temporadas en que no concurren 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 fueses incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación.

El 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 10. 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 11. Descanso.

Los trabajadores tendrán derecho durante su jornada diaria a un período de descanso continuado de veinte minutos, que serán considerados a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general se disfrutarán en sábado o domingo, salvo para aquellos trabajadores 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 trabajadores que por razón de su trabajo, excepto los sujetos 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, pudiendo disfrutarse dentro del trimestre inmediatamente posterior.

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

Artículo 12. 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, 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 propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si durante el período de vacaciones el trabajador 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.

Artículo 13. Permisos.

Todos los trabajadores 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, acogimiento o adopción de hijos, ampliándose en un día si éste se produce fuera de la localidad de residencia del personal.
- c) Un día (el de la ceremonia) por matrimonio de padre o madre, hijos o hermanos.
- d) Cuatro días naturales por fallecimiento de padre o madre, hijos, cónyuge, compañeros de hecho inscritos en el Registro de Parejas, hermanos, y padre o madre y hermanos políticos, incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia. En el caso de abuelos, nietos, tíos (consanguíneos) serán dos días incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia.
- e) Cuatro días naturales, incrementándose en uno más si el hecho se produce fuera de la residencia habitual, por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padre o madre, hijos, cónyuge, compañeros de hecho inscritos en el Registro de Parejas, hermanos, y padre o madre y hermanos políticos,. En el caso de abuelos, nietos, tíos (consanguíneos) serán dos días incrementándose en uno más si el hecho se produce fuera de la residencia habitual, computándose desde la fecha del ingreso hospitalario hasta el alta, pudiéndose escoger los días a elección del trabajador dentro de dicho período.
- 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 del trabajador y para hijos en edad pediátrica
- i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional de 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 oficial, 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 de residencia del trabajador, 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 desarrollan en cualquiera 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 a aquellos que fuesen designados delegados.

k) A seis días laborales que no se acumularán a las vacaciones.

Se concederán siempre y cuando las necesidades de los servicios lo permitan. Una vez concedidos sólo podrán revocarse por causas de fuerza mayor.

El personal que trabaje a turnos podrá solicitar y disfrutar de días de asuntos propios durante los fines de semana para acudir a acontecimientos de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que lo solicite con al menos 10 días de antelación.

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

m) A un día, el de los exámenes, para cualquier oposición para acceder a un puesto de trabajo.

Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 14. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

c) Por parto la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por partos múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto o adopción, pudiéndose hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre



disfrute de hasta 4 semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

d) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contada a elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencia personales o que, por prevenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. En el caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de manera simultánea, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto múltiple.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá comenzar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

e) Por cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

f) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los



permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados b), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 15. Excedencias por cuidado de familiares.

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

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

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres.

No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento especialmente con motivo de su reincorporación.

6. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo. Trascurrido este periodo dicha reserva lo será al puesto de igual nivel y retribución.

Artículo 16. Especialidad en el caso de trabajadoras víctimas de violencia por sus parejas.

En el caso de una trabajadora del Excmo. Ayuntamiento, acreditase por sentencia judicial haber sido maltratada por el cónyuge o pareja de hecho, ex cónyuge o ex

pareja, y/o estar incluida en algún programa de ayuda a mujeres víctimas de malos tratos, de manera que necesitase acudir a servicios médicos, psicológicos, jurídicos o a organismos de distintas administraciones para la tramitación de ayudas, podrá asistir a dichos servicios, sin pérdida de sus remuneraciones, mientras pueda justificarlos.

De la misma manera, el Ayuntamiento deberá estudiar justamente, previa solicitud de la interesada, con la mediación del Comité de Empresa, la posibilidad de una reducción de jornada o cambio de centro de trabajo, si por motivos de sus funciones de trabajo tuviera que relacionarse con dicho agresor. Si se diera el caso de que el agresor fuera asimismo trabajador de la misma empresa, sería a éste a quien se le trasladaría para preservar la seguridad de la trabajadora.

Capítulo VIII. Permisos y excedencias.

Artículo 17. Permiso no retribuido.

Se concederá permiso no retribuido 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 18. Excedencias.

Las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.

Artículo 19. Excedencia voluntaria.

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

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo y en caso de vacante de igual o similar categoría a la que ostenta que hubiese o se produjese en cualquier departamento del Ayuntamiento.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

Artículo 20. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2. Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en las Administraciones estatales Autonómicas o Locales.

3. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 21. Disposiciones generales.

1. El Personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 22. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se seguirá el



siguiente procedimiento:

Artículo 23. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio del trabajo.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales o de cualquier naturaleza y ámbito.
- f) Los actos u omisiones que impidan u obstaculicen el ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas y derechos sindicales que no se encuentren tipificada como cualquier otra falta muy grave.
- g) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- h) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

Artículo 24. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a las autoridades y superiores jerárquicos.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio de las tareas propias del puesto de trabajo.
- c) Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves por el personal de ellos dependiente.
- e) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales,





cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

f) Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones o documentación del Ayuntamiento.

g) No guardar el debido sigilo en los asuntos que se conozcan por razón del trabajo realizado cuando se derive un perjuicio grave a la Administración, a los ciudadanos o a cualquier personal al servicio de la Administración, o se utilice en el provecho propio.

h) El incumplimiento de las disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad cuando se derive de una situación compatible.

i) La falta de asistencia injustificada al puesto de trabajo de tres días dentro del mismo mes o de cuatro en dos meses consecutivos.

j) La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días laborables consecutivos.

k) La grave perturbación del servicio.

l) Atentado grave a la dignidad del propio trabajador, de cualquier persona al servicio de la Administración, o de la propia Administración.

m) La grave desconsideración con cualquier persona al servicio del Ayuntamiento de Morón, sea o no su superior jerárquico.

n) La realización de actos u omisiones que supongan una violación de la buena fe contractual.

Artículo 25. Faltas leves.

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada, que no constituya falta grave.

c) La incorrección con los ciudadanos o con cualquier persona al servicio de la Corporación, sea o no su superior jerárquico.

d) Causar daños en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Corporación, siempre que no constituya falta grave.

Artículo 26. Tramitación y procedimiento.





El procedimiento y la tramitación a seguir para la imposición de las sanciones será el establecido en la normativa vigente reguladora del régimen sancionador de los funcionarios Públicos (Real Decreto 33/1986), con las siguientes excepciones:

— El Comité de Empresa deberá ser informado previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves. Dicha información se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior a la incoación del procedimiento sancionador.

— Si se incoa un procedimiento por falta grave o muy grave, el trabajador estuviere afiliado a un sindicato, y así lo manifestara en cualquier momento del procedimiento sancionador, deberá darse audiencia dentro de dicho procedimiento a los delegados sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato. Igual derecho tendrán los trabajadores en el caso de estar afectados por un expediente informativo.

Artículo 27. Sanciones.

Ningún trabajador podrá ser sancionado 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 en su anterior puesto de trabajo, salvo que éste opte por la indemnización que se establezca en la sentencia.

1. Las sanciones que podrán imponerse a las faltas descritas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Faltas muy graves.

— Despido.

— Suspensión de empleo y sueldo de cuatro meses y un día hasta 2 años.

— Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

— Imposibilidad de participación en procesos de ascenso o promoción interna, o de movilidad, por un periodo de un año y un día a tres años.

b) Faltas graves.

— Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a cuatro meses.

— Imposibilidad de participación en procesos de ascensos o promoción interna, o de movilidad, por un período no superior a un año.



c) Faltas leves.

- Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un periodo no superior a siete días.
2. La sanción de despido deberá acordarse por el Alcalde.
3. La imposición de sanción por una falta relativa al incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio, llevará aparejada como sanción accesoria la deducción proporcional de retribuciones que se practicará de forma automática en la nómina del mes en curso o siguiente, dando cuenta de ello al interesado y al Comité de Empresa.
4. Los criterios para determinar el alcance de la sanción, serán los siguientes:
- La reiteración o reincidencia.
 - El daño o perjuicio causado a la Administración, especialmente al patrimonio o al funcionamiento del servicio de que se trate, o a los administrados.
 - El grado de intencionalidad, negligencia o descuido del infractor.

Artículo 28. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Capítulo X. Condiciones económicas.

Artículo 29. Conceptos retributivos.

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

Artículo 30. 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 31. Fondo de mejora de los servicios públicos.

Se dotará la Corporación por 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 los rendimientos y la modernización de la Administración Municipal

Artículo 32. 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 2004.)

Artículo 33. 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 en la empresa con un límite máximo de 10 bienios. A partir de dicho límite la antigüedad se reconocerá por cuatrienios y el importe de dicho cuatrienio será el doble que el valor del bienio (este nuevo concepto del cuatrienio será de aplicación a partir del 1 de enero de 2005).

El módulo a percibir por bienio consolidado será el que se especifica en el anexo 1 y su distribución será mensual.

Artículo 34. Plus penoso, tóxico o peligroso.

Aquellos trabajadores 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 trabajadores encuadrados en los grupos I y II, (a los que se hace referencia en el artículo 39.1 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 35. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores 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 trabajadores 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 1.

Artículo 36. Plus de turno.

Aquellos trabajadores sujetos 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 1.

Artículo 37. Plus de asistencia.

Se establece un Plus de asistencia para todos los trabajadores 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 período de disfrute de las vacaciones y en su caso, de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, y sólo por los días que correspondiese trabajar en que se percibirá complemento.

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

Artículo 38. Complemento de productividad.

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio Colectivo, percibirán un complemento de productividad, por la consecución de los objetivos establecidos y consistirán en una cuantía de 300 euros para el año 2005, y pagaderos en el mes de septiembre y para el año 2006 la cantidad acordada es de 300 euros pagaderos en el mes de septiembre. En caso de que el trabajador se encuentre en IT en la fecha correspondiente al devengo, percibirá el mismo importe

Artículo 39. Complemento de dedicación y disponibilidad.

Este complemento lo percibirá en la cuantía que se determina en el Anexo I por doce mensualidades, el Oficial 1.º 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 del Ayuntamiento y Sesiones Plenarias de la Corporación, así como en las Bodas.

39.1 Complemento de Destino.



Correspondiente al puesto que se desempeña (Grupo 1: Titulado Superior y Director de Enfermería de la Clínica Municipal

«La Milagrosa»). La cuantía anual de este complemento de destino se indica en el Anexo I. Se satisfará en 15 mensualidades.

39.2 Complemento Específico.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad y responsabilidad.

(Grupo 1: Titulado Superior de la Clínica Municipal «La Milagrosa»). La cuantía mensual de este complemento se indica en el Anexo I. Se satisfará en diez mensualidades.

Asimismo, destinado a retribuir las condiciones particulares de las Categorías de Administrativos y Auxiliares Administrativos de la Clínica Municipal «La Milagrosa». La cuantía será la que aparezca en el Anexo I

Artículo 40. Complemento de asistencia integral.

En caso de implantación de un sistema de asistencia integral para los médicos 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 turnos. 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 41. 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 período 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 1-01-2001.

B) Guardias de Presencia física: Se crea este módulo para los médicos 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 para cubrir bajas laborales, vacaciones y días de libre disposición.
3. Servicios que precisen realizar módulos de guardias e 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 42. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias.

Todas tendrán una cuantía consistente en treinta días de salario base incrementada 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 marzo, 30 de junio y 30 de noviembre de cada año.

Artículo 43. 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 extras realizadas, causas que las han motivado, trabajadores que las han efectuado y servicios al que están adscritos.

Las horas extraordinarias se descansarán o abonarán, a elección del trabajador. Si se optara por el abono de las horas el cómputo diario se efectuará de la siguiente manera:

- 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.

Si se optara por el descanso el cómputo de las horas sería el doble de las horas extras realizadas.

Artículo 44. Dietas.

Todos aquellos trabajadores que por razón de su trabajo deban desplazarse a poblaciones distintas a aquellas 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.

El Ayuntamiento intentará abonar las dietas antes del desplazamiento.

En todo caso, el trabajador deberá aportar los justificantes que al efecto exija la legislación vigente.

Capítulo XI. Acción social.

Artículo 45. 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, indemnización de 24.040,48.-Euros a favor de los beneficiarios señalados en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta, indemnización por importe de 24.040,48 euros en a favor del trabajador.

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 46. Complemento en situación de incapacidad temporal.

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

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

b) El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, recibirá una cuantía que permanecerá inalterable durante un periodo máximo de un año, desde el primer día, de hasta el cien por cien de las retribuciones, que hubiese percibido en caso de estar trabajando.

Artículo 47. Capacidad disminuida.

Los trabajadores 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 en caso de ser el nuevo de inferior categoría. Este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba la prestación económica correspondiente por incapacidad.

Artículo 48. Muerte natural.

Si el trabajador 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 49. Jubilación.

Aquellos trabajadores que al momento de su jubilación lleven un período de al menos dos años de servicio 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.
- A los sesenta y cinco años o más, la cantidad que se especifica en el anexo I.

Artículo 50. Anticipos reintegrables.

La Corporación concederá a los trabajadores afectados por este convenio, anticipos en cuantía máxima individual de 901,52 euros. 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.

No podrá concederse un nuevo anticipo en tanto no se cancele el anterior.

La Corporación destinará anualmente a este fin la cantidad de 12.030 euros, de la que se crea un fondo de 1.202,02 euros, que se destinará a casos de extrema necesidad o especiales circunstancias.



Las solicitudes se resolverán por el Concejal Delegado de Personal en el plazo de quince días. Si la resolución fuese denegatoria, se comunicará al interesado previo comunicación al

Comité de Empresa. Como norma general, se llevará un orden turno con objeto de que todos los trabajadores 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 51. Asistencia jurídica.

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

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, salvo que concurra algunas de las excepciones previstas en el apartado anterior.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, en caso de retirada temporal del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo, culpa, negligencia o mala fe del trabajador

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 52. Atención médica.

Los trabajadores a quienes afecte el presente convenio tendrán derecho a una revisión médica anual.

Artículo 53. Seguridad laboral.

En lo relativo a las materias de Seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto tanto a la recogido en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales. El Comité de Empresa será oído antes de la elección o renovación de la Mutua de Accidente de Trabajo.



Artículo 54. Ropa de trabajo.

Ayuntamiento proporcionará uniformes del trabajo debidamente homologados, en consonancia con el puesto de trabajo y las funciones 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 podrá disponer de al menos un uniforme de trabajo al año, y siempre y cuando lo necesite para el desempeño de sus labores.

Capítulo XIII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 55.

La Corporación, dentro de sus potestades facultativas y organizativas, dirigirá la formación trasladando a la Comisión Paritaria del Convenio las acciones formativas a realizar, encargándose la citada comisión de la elaboración de las bases y la selección de los trabajadores participantes.

Capítulo XIV. Derechos sindicales.

Artículo 56. 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 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, alta y baja de los trabajadores, pudiendo consultar trimestralmente la documentación relativa a estas cuestiones.

La empresa, previo deseo expreso individual de los trabajadores, 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 jefes de servicio en orden de 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 siniestralidad en la empresa.
- c) Cooperar con los jefes de servicios en la investigación del absentismo y sus causas.
- d) Guardar sigilo respecto a aquellos asuntos municipales o administrativos de los que han tenido conocimiento, en razón del ejercicio de su actividad representativa.

Artículo 57. Crédito horario.

Los representantes de los trabajadores, previa solicitud formulada con antelación suficiente, podrán disfrutar a título individual de un crédito mensual retribuido de hasta treinta y cinco horas, destinado al tratamiento de asuntos relacionados con la defensa de los intereses de sus representados, 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 a favor de uno o varios representantes a opción de estos, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus remuneraciones. En todo caso, será necesaria la comunicación al jefe de servicio correspondiente de los nombres y apellidos de los representantes que van a ejercitar este derecho y el tiempo acumulado.

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

Artículo 58. Garantía de los representantes de los trabajadores.

Los representantes sindicales no pondrán ser despedidos 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.



c) La presentación de quejas o intervención en procedimientos seguidos contra la empresa por supuestos incumplimientos de las disposiciones laborales o de seguridad social.

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

Artículo 59. Secciones sindicales.

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

El delegado sindical, deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado 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.

Disposición adicional primera. Plus personal

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

Disposición adicional segunda

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto retributivo como normativo, forman un todo orgánico e indivisible. Si por algún motivo se declara por la Jurisdicción competente nulidad en alguno/os artículos del presente Convenio, estos serían nuevamente redactados conforme a derecho, siendo los demás vigentes salvo que se necesitase modificación en virtud de la sentencia dictada por el Tribunal antes citado.

Disposición transitoria primera

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se constituirá una mesa de negociación de carácter monográfica, cuyo cometido será el estudio y análisis de aquellos puestos de trabajos de carácter estructural y que están ocupados por trabajadores con contratos temporales, a fin de proceder a su reconversión en indefinidos de acuerdo con la legislación vigente.

Esta mesa de negociación estará compuesta, por los mismos representantes que existen en la Comisión Paritaria.





Disposición transitoria segunda

Para el año 2005 y 2006, excepcionalmente, el complemento de productividad se aumentará en 120 euros para cada año.

Disposición derogatoria

Desde la fecha de entrada en vigor de presente Convenio, quedan derogadas las disposiciones contenidas en el anterior Convenio Colectivo, asimismo quedarán sin efecto todos los acuerdos que resulten incompatibles con lo que en este Convenio se dispone.





Anexo I

Tablas de salarios base año 2004

	<i>Salario base Euros</i>	<i>Hora nocturna Euros/h</i>
GRUPO I		
TITULADO/A SUPERIOR JEFE/A DE ÁREA	1342.31	2.18
GRUPO II-A		
TITULADO/A MEDIO/A	1141.39	1.78
GRUPO II-B		
CAPATAZ/A-GUARDA CAPATAZ/A	937.18	1.78
GRUPO III		
ADMINISTRATIVO/A OFICIAL/A PRIMERA CONDUCTOR/A COCINERO/A	913.90	1.72
GRUPO IV		
OFICIAL/A SEGUNDA MAQUINISTA VISITADOR/A	890.57	1.67
GRUPO V		
OFICIAL/A TERCERA AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A AUXILIAR DE ENFERMERÍA CELADOR/A RECEPCIONISTA	866.40	1.64
GRUPO VI		
AUXILIAR DE GERIATRÍA AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	852.47	1.62
GRUPO VII		
PEON ESPECIALISTA GUARDA-MANTENEDOR/A MANTENEDOR/A ESPECIALISTA JARDINERO/A TELEFONISTA SOCORRISTA	834.45	1.58
GRUPO VIII		
PEON ORDINARIO/A LAVANDERO/A LIMPIADOR/A AYUDANTE DE COCINA GUARDA		



	<i>Salario base Euros</i>	<i>Hora nocturna Euros/h</i>
PORTERO/A		
TAQUILLERO/A		
ORDENANZA	808.12	1.53
PLUS DE ANTIGÜEDAD BIENIO MES		22.43
TÓXICO PENOSO PELIGROSO		111.59 mes
PLUS DE FESTIVOS TURNO		37.63
PLUS DE ASISTENCIA		2.66
DÍA 24 Y 31 DICIEMBRE		48.20
PREMIO DE JUBILACIÓN		869.82
PLUS DE DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD:		
Grupo I:		
Directora/o de ÁREA del Hospital Municipal		782.06 mes
Facultativo/a Especialista		675.42 mes
Médico/a Generalista		75.42 mes
Grupo II:		
Director/a de Enfermería		355.49 mes
Grupo III:		
Oficial/a de 1.º Electricista		426.58 mes
PLUS DE ASISTENCIA INTEGRAL:		
Médico/a Generalista		284.40 mes
PLUS DE GUARDIAS LOCALIZADAS		497.69 mes
GUARDIAS PRESENCIA FÍSICA. Guardia de 24 horas		319.93

Anexo I

Tablas de salarios base año 2005

	<i>Salario base Euros</i>	<i>Hora nocturna Euros/h</i>
GRUPO I		
TITULADO/A SUPERIOR		
JEFE/A DE ÁREA	1.404,37	2.28
GRUPO II-A		
TITULADO/A MEDIO/A	1194.17	1.86
GRUPO II-B		
CAPATAZ/A-GUARDA		
CAPATAZ/A		
ADMINISTRATIVO/A INFORMÁTICO	980.51	1.86
GRUPO III		
ADMINISTRATIVO/A		
OFICIAL/A PRIMERA		
CONDUCTOR/A		
COCINERO/A		
COORDINADOR/A		
TÉCNICO DE RAYOS	956.16	1.80
GRUPO IV		
OFICIAL/A SEGUNDA		
MAQUINISTA		
VISITADOR/A		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		
AUXILIAR BIBLIOTECARIO		
REDACTOR DEPORTIVO	931.75	1.75
GRUPO V		
OFICIAL/A TERCERA		
MONITOR DE ACTIVIDADES		
AUXILIAR DE ENFERMERÍA		
CELADOR/A		
RECEPCIONISTA	906.46	1.72
GRUPO VI		
AUXILIAR DE GERIATRÍA		
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO		
PEON ESPECIALISTA		
GUARDA-MANTENEDOR/A		
MANTENEDOR/A		
ESPECIALISTA JARDINERO/A		
TELEFONISTA		
SOCORRISTA		
PEON ORDINARIO/A		
ARBITRO/JUEZ		
LAVANDERO/A		



	Salario base Euros	Hora nocturna Euros/h		Salario base Euros	Hora nocturna Euros/h
LIMPIADOR/A			GRUPO IV		
AYUDANTE DE COCINA			OFICIAL/A SEGUNDA		
GUARDA			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		
PORTERO/A			AUXILIAR BIBLIOTECARIO		
TAQUILLERO/A			REDACTOR DEPORTIVO		
ORDENANZA	891.88	1.70	MAQUINISTA		
PLUS DE ANTIGÜEDAD BIENIO MES		23.46	VISITADOR/A	969.02	1.82
TÓXICO PENOSO PELIGROSO		116.75 mes	GRUPO V		
PLUS DE FESTIVOS TURNO		39	OFICIAL/A TERCERA		
PLUS DE ASISTENCIA		3.00	MONITOR DE ACTIVIDADES		
DÍA 24 Y 31 DICIEMBRE		50.42	AUXILIAR DE ENFERMERÍA		
PREMIO DE JUBILACIÓN		909.83	CELADOR/A		
Plus de dedicación y disponibilidad:			RECEPCIONISTA	942.72	1.79
Grupo I:			GRUPO VI		
Directora/o de ÁREA del Hospital Municipal		818.22 mes	AUXILIAR DE GERIATRÍA		
Facultativo/a Especialista		706.65 mes	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO		
Médico/a Generalista		706.65 mes	PEON ESPECIALISTA		
Grupo II:			GUARDA-MANTENEDOR/A		
Director/a de Enfermería		371.92 mes	MANTENEDOR/A		
Grupo III:			ESPECIALISTA JARDINERO/A		
Oficial/a de 1ª Electricista		446.31 mes	TELEFONISTA		
Plus de asistencia integral:			SOCORRISTA		
Médico/a Generalista.		297.55 Mes	PEON ORDINARIO/A		
PLUS DE GUARDIAS LOCALIZADAS		520.71 mes	LAVANDERO/A		
GUARDIAS PRESENCIA FÍSICA Guardia de 24 horas		334.72	LIMPIADOR/A		
Complemento específico			AYUDANTE DE COCINA		
Administrativo/a y Auxiliar Adm. Hospital		116.75 Mes	GUARDA		
			PORTERO/A		
			TAQUILLERO/A		
			ARBITRO/JUEZ		
			ORDENANZA	927.56	1.77
			PLUS DE ANTIGÜEDAD BIENIO MES	24.40	
			TÓXICO PENOSO PELIGROSO	121.42 mes	
			PLUS DE FESTIVOS TURNO	40.94	
			PLUS DE ASISTENCIA	3.12	
			DÍA 24 Y 31 DICIEMBRE	52.44	
			PREMIO DE JUBILACIÓN	946.22	
			PLUS DE DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD:		
			Oficial/a de 1.ª Electricista	446.31 Mes	
			COMPLEMENTOS:		
				<i>Destino</i>	<i>Específico</i>
			Director/a Hospital	425.48 Mes	531.85 mes
			Médico	367.46 Mes	459.33 mes
			Director/a de Enfermería	386.80 Mes	
			Administrativo/a y Auxiliar Hospital		121.42 mes
			PLUS DE ASISTENCIA INTEGRAL:		
			Médico/a Generalista		309.45 mes
			PLUS DE GUARDIAS LOCALIZADAS		541.54 mes
			GUARDIAS PRESENCIA FÍSICA Guardia de 24 horas		348.11
			JORNADA ANUAL 2006		1568 horas.
					11D-9929

Anexo I

Tablas de salarios base año 2006

	Salario base Euros	Hora nocturna Euros/h
GRUPO I		
TITULADO/A SUPERIOR		
JEFE/A DE ÁREA	1.460,54	2.37
GRUPO II-A		
TITULADO/A MEDIO/A	1.241.94	1.93
GRUPO II-B		
CAPATAZ/A-GUARDA		
CAPATAZ/A		
ADMINISTRATIVO/A INFORMÁTICO	1.019.73	1.93
GRUPO III		
ADMINISTRATIVO/A		
OFICIAL/A PRIMERA		
CONDUCTOR/A		
COCINERO/A		
COORDINADOR/A		
TÉCNICO/A DE RAYOS	994.41	1.87