

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Personal Laboral Excmo. Ayuntamiento Casabermeja, código de convenio 2906982, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 7 de junio de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 19 de julio de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES LABORALES

AYUNTAMIENTO DE CASABERMEJA

Artículo 1. Objeto.

Es objeto de este Convenio de Empresa mejorar las relaciones laborales con los trabajadores/as y regular aspectos concretos que no se contemplan en el catálogo y valoración de puestos de trabajo aprobado el 3 de mayo de 2002.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2.1. Personal: Se regirá por el presente convenio el personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Casabermeja (Málaga).

2.2. Funcional: Este convenio afecta al Ayuntamiento de Casabermeja, comprendido en el sector de Servicios Públicos en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este convenio y otras disposiciones legales vigentes.

2.3. Territorial: El presente convenio afecta al Ayuntamiento de Casabermeja.



2.4. Temporal: Comenzará su vigencia el 1 de abril de 2004, su duración será de 4 años, terminando el 31 de marzo de 2008.

Artículo 3. Denuncia del convenio y prórroga.

A los efectos de denuncia del convenio, la representación de los trabajadores preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y la plataforma objeto de las mismas, al menos con un mes de antelación a su vencimiento. El presente convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las remuneraciones mínimas serán las establecidas por la valoración de los puestos de trabajo, realizada con fecha de 3 de mayo de 2002, y actualizada según disposiciones legales de carácter general, además de los contenidos específicos que se contemplan en el presente convenio.

Artículo 5. Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.

5.1. Composición: Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por 3 miembros del Ayuntamiento de Casabermeja (Málaga), dos representantes de UGT y uno de CCOO.

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que se crea conveniente.

5.2. Funciones: Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Las que le atribuye el presente convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de este convenio.

Todos los acuerdos adoptados por esta Comisión pasarán con carácter urgente al órgano municipal competente para su aprobación.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100 % de sus



retribuciones básicas y complementarias siempre que el trabajador no tenga que ser sustituido con un contrato temporal, entendiéndose que dicha sustitución habrá de ser aprobada por unanimidad por la Comisión de Seguimiento del Convenio.

En caso de baja por maternidad en que, según la legislación vigente, la trabajador pasa a cobrar directamente de la Seguridad Social durante un periodo de baja el 100 % de la base de cotización del mes anterior, y como este cobro se viene produciendo con excesivo retraso (entre dos y tres meses), por el Ayuntamiento se concederá un anticipo por el importe de una mensualidad líquida tantas veces como meses se demore el pago por la misma, reintegrando el/los anticipos la interesada inmediatamente que perciba la primera liquidación procedente de dicho organismo.

Artículo 7. Acoso sexual y mobbing.

El personal al servicio de Ayuntamiento tiene derecho al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensa verbal o física de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Igualmente tendrá la consideración de falta grave o muy grave en iguales circunstancias el mobbing.

Artículo 8. Adecuación del puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad convenientemente acreditada por facultativo competente dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia del Convenio, quien decidirá al respecto. La adecuación del puesto podrá ser temporal o definitiva se tendrán en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

Artículo 9. Premios y ayudas.

9.1. Ayuda por jubilación: Los trabajadores que voluntariamente se jubilen, con un mínimo de un año de antelación a la fecha que les correspondería los 65 años, percibirán la cantidad de 70 por cada año de servicios prestados a la Corporación.

9.2. Ayuda escolar: Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio percibirán en el mes de septiembre en concepto de ayuda escolar la cantidad de 70 por hijo matriculado en cualquier nivel de enseñanza. El trabajador que realice estudios universitarios tendrá derecho a 90

como ayuda a la matriculación.

9.3. Ayuda por fallecimientos: En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge o hijos o a quien por el trabajador se determine, la cantidad de 70 € por año de servicio prestado por el trabajador hasta la fecha de fallecimiento.

9.4. Ayuda por natalidad: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad 50 por cada hijo.

9.5. Ayuda sanitaria: Por medicamentos: un 25% del importe neto de los gastos pagados por el trabajador, justificados con factura, y derivados de su atención en el Servicio Público de Salud.

9.6. Ayuda protésica y determinadas facultativas: Se aprueba el siguiente baremo de prestaciones para el/la trabajadora, cónyuge, pareja de hecho, hijos o personas a su cargo, que dependan económicamente del mismo y tengan convivencia real:

Monturas; se abonarán hasta un máximo de 60 cada tres años para monturas de gafas.

Otras prótesis y tratamientos odontológicos; se abonarán hasta un máximo de 100 anuales para prestaciones tales como:

- Aparato dental completo (Superior e inferior).
- Aparato dental parcial.
- Piezas, empastes, endodoncias, ortodoncias, periodoncias.
- Implantes, radiografías bucales, cirugías bucales.
- Extracciones fuera de la cobertura de la seguridad social.

Prótesis ortopédicas; se abonarán como máximo hasta 100 anuales para prótesis tales como: plantillas, calzados y vehículos.

Ayudas por desplazamientos para recibir asistencia médica fuera de la provincia por prescripción facultativa:

- Asistencia médica referida a especialidades cuya atención no pueda realizarse en la provincia de Málaga se abonará como máximo 100 euros anuales.
- Los interesados deberán solicitar estas ayudas según modelo oficial que les será facilitado en la sección de personal, acompañando con la solicitud debidamente formalizada los documentos que para cada caso se indiquen en dicho impreso.



- En caso de matrimonios en que ambos cónyuges sean empleados municipales, la solicitud podrá presentarse por cualquiera de ellos, o por ambos conjuntamente, si bien no podrá reconocerse duplicidad en la presentación.

9.7. Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales: A las personas disminuidas cuya paga no supere dos veces el SMI a cargo directo del funcionario en 1.er grado de consanguinidad, se les pagará 432 al año, liquidado mensualmente, hasta los dieciocho años de edad.

Para los niños con problemas de lenguaje se propone que se pagará su tratamiento (logopeda) en un 25% hasta los 12 años.

Artículo 10. Formación del trabajador.

10.1. Formación general. El trabajador podrá realizar cursos dentro de su jornada laboral hasta un total de 30 horas/año sin autorización; con comunicación previa de 48 horas. A partir de esta cantidad será necesaria la autorización por parte del concejal delegado de personal.

10.2. Perfeccionamiento profesional. En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por el Ayuntamiento Casabermeja (Málaga), previa autorización, los trabajadores/as podrán acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Si otros cursos organizados por el Ayuntamiento han de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando éste no exceda de 15 días naturales.

Artículo 11. Cobertura jurídica y garantía del puesto de trabajo.

El Ayuntamiento de Casabermeja (Málaga) se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil que se les incoe, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla, o en su caso los que contrate.

Asimismo, se obliga al Ayuntamiento de Casabermeja (Málaga) a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en



evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 12. Anticipos a trabajadores/as.

El Ayuntamiento de Casabermeja (Málaga) se compromete a realizar anticipos de nóminas para los trabajadores/as acogidos a este convenio, por un máximo de dos mensualidades siempre que no lo solicite más del 5% de la plantilla en el mismo mes. El trabajador solo podrá solicitarlo una vez al año.

Los anticipos se descontarán de la nómina a partir del primer mes siguiente al de su concesión y hasta los doce meses posteriores de su concesión.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

Será la jornada reglamentaria, ajustándose en su concreción a lo especificado en la relación de puestos de trabajo aprobada por esta corporación.

En los meses de julio y agosto la jornada laboral se reducirá una hora de convenio con los trabajadores.

Artículo 14. Calendario laboral.

Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determinen. Para el año 2004 las festividades serán las siguientes:

Días festivos	Puentes: a elegir dos
1 de enero	5 de enero
6 de enero	19 de enero
20 de enero	11 de octubre
8 y 9 de abril	7 de diciembre
11 de junio	
16 de agosto	
12 de octubre	

Días festivos	Puentes: a elegir dos
1 de noviembre	
6 de diciembre	
8 de diciembre	

Artículo 15. Vacaciones y festivos.



15.1. Vacaciones

A) Vacaciones anuales. Las vacaciones anuales son las legalmente establecidas. Las vacaciones se disfrutarán por todo el personal durante los meses de julio a septiembre, en los que las vacaciones se tomarán desde el 1 de julio al 30 de septiembre, planificándose las mismas por los Jefes respectivos, con intervención de los representantes del personal, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza y circunstancias no pueda aplicarse este criterio, regulándose por la dirección previo informe de las Secciones Sindicales.

No obstante lo anterior si algún trabajador por circunstancias especiales necesita disfrutar de vacaciones fuera del periodo indicado anteriormente, se estudiará por la dirección del centro y podrá acordarse si las necesidades del servicio lo permiten.

El mes de vacaciones deberá ser comunicado por escrito al trabajador, y una vez producida esta comunicación, no podrá ser modificado sin acuerdo de las partes.

El disfrute de las vacaciones se realizará por acuerdo entre empleados de la misma categoría u oficio, y turnos de trabajo en las distintas unidades, departamentos o servicios a que estén adscritos.

En caso de no existir acuerdo se establecerán por turnos rotatorios de elección del mes, y no por antigüedad, teniendo en cuenta la lista de elección elaborada el año anterior que servirá de base para ir pasando rotativamente al último lugar de la misma.

En caso de que los dos miembros del matrimonio o similar trabajen en los centros a que afecta este convenio disfrutarán de vacaciones en el mismo mes, siendo optativo del trabajador elegir el periodo más favorable de los que corresponda, pasando anteriormente los dos conjuntamente al orden rotatorio a que se han acogido.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos dobles y guardias.

En cualquier caso, al calendario o plan de vacaciones anuales se fijará consultando con la representación sindical, de modo que el trabajador pueda conocer las fechas de vacaciones que le corresponda, al menos con dos meses de antelación y se planificarán antes del mes de abril.

Cuando los festivos coincidan en martes y jueves se establecerá un sistema de puente de forma alternativa, mediante acuerdo con la representación sindical.

Los calendarios de vacaciones se expondrán públicamente, estableciéndose un periodo de vacaciones de un mes.





El cómputo de días inhábiles se hará en relación al año anterior.

Durante el disfrute de los inhábiles no se podrán realizar horas extras, turnos dobles o guardias.

B) Jornada especial por razón de baja carga.

En Navidad disfrutará de jornada especial el 50% de la plantilla en la semana de 24 de diciembre y el otro 50% de la plantilla en la semana del 1 de enero.

15.2. Retribución de vacaciones.

Las vacaciones serán abonadas comprendiendo todos los conceptos retributivos no incluyéndose los conceptos extrasalariales tales como locomoción, dietas, etc.

Artículo 16. Licencias y excedencias.

16.1. Licencias y permisos: Todos los disfrutarán de las siguientes licencias:

A) Licencias retribuidas:

1. Por matrimonio del trabajador/a o inscripción en el registro de parejas de hecho: 15 días.
2. Por nacimiento de hijos del trabajador: 3 días.
3. Por deberes públicos de carácter inexcusable el tiempo necesario.
4. Por enfermedad de familiares hasta el 1.º grado de consanguinidad:
 - Consulta médica, las horas necesarias hasta un máximo de un día.
 - Hospitalización, accidente grave o fallecimiento hasta 4 días hábiles dentro de la localidad de residencia o a menos de 30 kilómetros y 5 en el resto de los casos.
5. Por la hospitalización por accidente grave o fallecimiento de familiares de 2.º grado de consanguinidad el trabajador/a dispondrá de un máximo de 3 días siempre dentro de la localidad o a menos de 30 kilómetros y de 4 en el resto
6. Por matrimonio de hermanos e hijos; un día en la fecha de la celebración, y 2 días si es fuera de la provincia.
7. Por exámenes académicos coincidentes con la jornada laboral: hasta un día por examen.
8. Por traslados de domicilio: 3 días.





Los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por el Ayuntamiento de Casabermeja (Málaga).

Simplemente será necesario el preaviso por parte del trabajador, con dos días de antelación de ser posible. En cualquier caso es necesario que el trabajador los justifique.

9. La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc.

10 La Corporación podrá conceder hasta 8 días al año de asuntos propios, 4 de ellos teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y los 4 restantes con la comunicación con 24 horas de antelación. No podrán ser acumulables a periodos vacacionales, ni correlativos más de 3.

B) Licencias, lactancias y maternidad y excedencias:

Según ley.

Artículo 17. Comité de seguridad y salud laboral.

Se aplicará la normativa vigente. Se creará el comité de salud laboral en el primer semestre de 2004.

Artículo 18. Asambleas de trabajadores.

Los trabajadores de los centros tendrán derecho a realizar asambleas con la comunicación previa al Alcalde o concejal delegado con 48 horas de antelación, siempre que las convoquen las secciones sindicales, los representante elegidos legalmente, o el 20% del personal, mediante firmas. Las Asambleas que se celebren por convocatoria de los representantes de los trabajadores se celebrarán en locales dependientes del Ayuntamiento.

Artículo 19. Representatividad sindical.

Se ajustará a las previsiones establecidas en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Retribuciones.

Se han fijado de acuerdo con la valoración y catálogo de puestos de trabajo aprobada el 3 de mayo de 2003.

El precio de la hora extra será el resultado de dividir el sueldo bruto mensual (excluida antigüedad) entre 140, y multiplicarlo por los siguientes coeficientes:





Hora extra normal: 1,3

Hora extra en día festivo: 1,60

Hora extra nocturna: 1,80

Hora extra en festivo y nocturno: 2,00

El oficial enterrador siempre que realice más 35 entierros al año, fuera del horario habitual percibirá el exceso como mayor dedicación, a razón de 2 horas al precio de 1,5 valor hora por cada entierro, y en una paga única al final del año.

En el caso del oficial electricista se considera tiempo de trabajo extraordinario aquel en que la reparación de la emergencia de prolongue más allá de una hora y media contando desde la salida de su domicilio.

Artículo 21. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán su ausencia al puesto de trabajo injustificada si con posterioridad resultara absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el periodo de detención como licencia no retribuida.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de Secciones Sindicales el Ayuntamiento, antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador.

Artículo 22. Desgaste de herramientas.

El Ayuntamiento facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les sean propias.

Aquellos trabajadores que empleen sus propias herramientas, con autorización escrita del Ayuntamiento, éste abonará el desgaste o la pérdida de las mismas.

Artículo 23. Vestuario.

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores laborales fijos cuyo puesto lo requiera el siguiente vestuario:

Invierno

Botas de agua
Botas de seguridad
2 pantalones
2 camisas
1 cazadora

Verano

Botas de seguridad
2 pantalones
2 camisas





- 1 anorak
- 1 traje de agua

Traje de agua y botas se darán cada dos años y el anorak cada tres años.

Para personal de limpieza el vestuario será el siguiente:

Invierno	Verano
2 pantalones	2 pantalones
2 camisas	2 camisas
1 Rebeca	1 bata
1 suecos	
1 anorak	

Disposición adicional primera.

Los puntos del presente convenio se aplicaran el mismo en su totalidad, y en el caso de ser impugnado o suspendido algún artículo se dejará de aplicar el mismo hasta la resolución judicial, manteniéndose el resto. Si la Comunidad Autónoma o el Estado legislan mejoras para los trabajadores de la Administración Local respecto a lo contemplado en este convenio se incorporarán automáticamente.

Disposición adicional segunda.

En el caso de despidos declarados improcedentes, si cuenta con la aprobación unánime de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador afectado podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores afectados por este convenio les será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar por su paso a la nueva empresa o por mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.





Andalucía

Ayuntamiento de Casabermeja

BOP , 01 de octubre del 2004

Página 12 de 12

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de convenios específicos que pueda haber.

