

JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Empleo. Delegación Provincial de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Camas (Código: 4100260), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011.

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 (CMAC).

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 Camas (Código: 4100260), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC 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 2 de agosto de 2010. La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.
En la ciudad de Camas siendo las 13.00 horas del día 20 de mayo de 2010, en la



sala de reuniones de la Casa Consistorial se reúnen, para continuar con la negociación del XII Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Camas, la

Mesa Negociadora, constituida de la forma siguiente:

a) Por el Excmo. Ayuntamiento de Camas.

— Don Rafael Alfonso Recio Fernández, Alcalde-Presidente.

— Don Juan Manuel Carrasco Maestre, Delegado de RR.HH.

— Don Alberto Velasco Díaz, Delegado de Hacienda.

b) Por el Comité de Empresa:

— Don Manuel Hidalgo Domínguez.

— Doña Teresa González Prieto.

— Doña María José Martín Rosales.

— Doña Rocío Guzmán Moya.

— Doña Dolores Gutiérrez Ortíz.

— Don Rafael Guisado Angulo.

— Don Antonio Bernal Clavería.

— Doña Carmen Carballedo Alonso.

— Don Daniel Fernández Benítez.





Abierto el acto por el Presidente de la Comisión Negociadora, se dio lectura al texto definitivo, una vez subsanadas todas las deficiencias del texto aprobado en acuerdo plenario de 29 de julio de 2009, del XII Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla) preparado en los términos literales en los que dicha Comisión aprobó la redacción de cada uno de los artículos.

Concluida la misma se procede a someter el texto a votación de la comisión, mereciendo la aprobación unánime de cada una de las representaciones.

En su consecuencia, se adoptaron, en relación con él los siguientes acuerdos:

Primero. Dejar sin efecto el Texto del XII Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla), aprobado en acuerdo plenario de fecha 29 de julio de 2009.

Segundo. Aprobar el nuevo texto del XII Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla), compuesto por IX Capítulos, cuarenta y siete artículos, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones finales, un anexo I/1, un anexo I/2, un anexo II/1, un anexo II/2 y un anexo III, para los ejercicios 2009, 2010 y 2011, en los términos en que aparece confeccionado y firmado en prueba de conformidad por cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora.

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

Cuarto. Remitir a la autoridad laboral en aplicación del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, facultando al propio tiempo a don Juan Manuel Carrasco Maestre para que, como Delegado de Personal y Régimen Interno del Ayuntamiento de Camas, interese a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo el registro del Acuerdo del Convenio y disponga su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Dando cuenta a las respectivas representaciones tanto del Ayuntamiento de Camas como del Comité de Empresa de la situación de dicho trámite.

Cuarto. Dar traslado del presente acuerdo al Comité de Empresa.



Y no siendo otro el objeto de la reunión, se dio por finalizada siendo las catorce horas y treinta minutos del día indicado en el encabezamiento, levantándose de ella la presente acta que, en prueba de conformidad firman todos sus asistentes.

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

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto, ámbitos personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre el Ayuntamiento de Camas y el Personal Laboral que tiene a su cargo tanto en el momento de su firma como en relación con aquellos a quienes contrate durante su vigencia ya sean fijos e interinos, temporales a jornada completa o parcial y cualquier otro modelo de contratación laboral que no sea en régimen funcionarial ni por programas o convenios, salvo si los dos últimos figuran en la relación de puestos de trabajo aprobado con el capítulo I del correspondiente presupuesto municipal. Los trabajadores de Programas o convenio que no figuren en dicha relación de puestos sólo estarán acogidos a los artículos relativos a los permisos, licencias y vacaciones.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio será de aplicación una vez suscrito por las partes y ratificado por el Pleno Municipal.



2. Con independencia de lo anteriormente dispuesto, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2009. La correspondiente regularización salarial se aplicará según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, salvo aquellos artículos que indiquen otros porcentajes o cuantías.

En el caso de que se apruebe este convenio con posterioridad, los atrasos que se puedan generar del ejercicio 2009 serán efectivos los pagos en 2011, divididos en tres plazos, que deben incluirse en las nóminas de los meses de enero, marzo y mayo de 2011; los atrasos generados del ejercicio 2010, una vez aprobado definitivamente el Presupuesto Municipal 2010, se hará efectiva prorrateando la cantidad total de cada trabajador en los meses que resten del ejercicio.

3. Su vigencia será de tres años transcurrido el cual se procederá a la revisión o reposición de aquellos artículos o párrafos que se consideren necesarios.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Camas, estén o no en el Término Municipal de Camas, si en ellos prestan servicios trabajadores municipales.

Artículo 4. Denuncia.

1. Si llegado el 31 de diciembre de 2011, ninguna de las partes que suscriben dicho acuerdo formularan, con una antelación mínima de 30 días, denuncia expresa del mismo, solicitando revisión, se considerará automáticamente prorrogado de año en año con el incremento de los conceptos retributivos, según se establezcan para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente para cada ejercicio, independientemente de actualización posterior de los complementos retributivos que serán negociados.

2. Caso de que por alguna de las partes, y en el plazo legalmente establecido, se formulase denuncia del presente convenio, en todas o algunas de sus partes, ésta se comunicará por escrito a la otra parte, especificándose en la misma qué puntos son objetos de revisión.

La mesa general quedará convocada a efectos de constitución al vigésimo día posterior a la denuncia.





3. Durante el período de nueva negociación y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo serán de aplicación las cláusulas del convenio colectivo ya denunciado; en el aspecto retributivo se procederá a incrementar todos los conceptos salariales según se establezca para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio, regularizando los mismos, si procede, tras la negociación.

Artículo 5. Vinculación a lo pactado.

1. En caso de que por la jurisdicción laboral se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes habrán de renegociar las cláusulas declaradas nulas y decidirán la necesidad de negociar el resto de cláusulas que se vean afectadas por dicha declaración de nulidad.

Artículo 6. Interpretación y aplicación.

1. A los efectos de resolver en la vía arbitral las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control que estará formada por los siguientes miembros:

- Tres representantes del Comité de Empresa.
- Tres representantes del Ayuntamiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud.

2. Para entender de las incidencias que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir, y trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 7. Plantilla del personal.



Sobre la plantilla de personal se acuerda desarrollar en el ejercicio 2010 las siguientes promociones:

— 24 peones a peones especialistas por el sistema de concurso. Correspondiendo 10 plazas a Infraestructura y Equipamientos, 2 a Jardinería, 2 a RRSU y otras 10 a Limpieza Viaria.

— 09 limpiadoras pasarán a limpiadoras especialistas por el sistema de concurso.

— 04 auxiliares administrativas por promoción cruzada, según Disposición IV del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán acceder a plazas de administrativas funcionarias.

— Existen también 2 plazas vacantes de conductor de 1ª en el servicio de RRSU que se ocuparán por el sistema de concurso de traslado interno.

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

Artículo 8. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existente en su organización.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del Personal, de acuerdo con las necesidades de los Servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

A) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el Personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y las características de los que puedan ser ocupados por Personal Laboral Fijo y Personal Laboral eventual.

B) La Relación de Puestos de Trabajo indicará, en cada caso, la denominación y

características esenciales de cada puesto; los requisitos para su desempeño y las retribuciones que correspondan a los mismos.

C) Los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Camas, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

D) La creación, modificación, refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

E) La Relación de Puestos de Trabajo deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos Servicios. Para la aprobación de estos cambios será necesaria la negociación con los representantes legales de los trabajadores, salvo la que afecte a las potestades de organización.

F) La Relación de Puestos de Trabajos será pública y cualquier empleado tendrá acceso a la misma.

G) Se incluirá la elaboración de la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) en el ejercicio 2010 para su aplicación en el mismo ejercicio y la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) antes de la finalización del 2010 para su aplicación en 2011; siendo la fecha límite para su total aplicación abril 2011, entendiéndose esta propuesta indispensable para la actual regularización del personal de este Ayuntamiento, que se pretende llevar a cabo por parte del actual Equipo de Gobierno. Según acuerdo entre el Delegado de Personal y el Comité de Empresa y ratificado por acuerdo plenario el 27/12/2008.

Artículo 9. Periodos de pruebas.

Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contratados como tales, una vez superadas las pruebas selectivas correspondientes y los siguientes periodos de pruebas:

- Técnicos, Administrativos, Oficiales y Conductores 1.ª y 2.ª: 20 días naturales.
- Peones y limpiadoras: 10 días naturales.

La declaración de no superación del referido periodo de prueba habrá de



realizarse por el Ayuntamiento y oído previamente al Comité de Empresa.

Para el personal temporal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 10. Jornada laboral y horario de trabajo.

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

Las 35 horas serán efectivas y se ajustará quincenalmente el horario no cumplido, estableciéndose el o los días para compensación del tiempo no trabajado entre la Delegación de Personal y el propio trabajador, para lo cual se realizará un estudio individualizado, previo informe del jefe de servicio o del área correspondiente.

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

c) El Ayuntamiento de Camas, cuando las necesidades del servicio lo requiera, establecerá un servicio mínimo para los sábados y domingo, este servicio deberá ser rotativo entre los trabajadores del colectivo afectado. Este tendrá carácter voluntario salvo que no se cubran las necesidades del servicio.

d) El personal fijo adscrito al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos trabajarán, en régimen de turnos, durante todo el año, trabajando 4 días seguidos, con dos días de descanso y cuyo calendario se publicará mensualmente en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

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

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

g) El horario con carácter general para el personal de servicios será único para todo el año:





Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 7.30 a 14.30 horas.

Con las siguientes excepciones:

Desde el 15 de junio al día anterior al de aplicación de horario especial de Feria de Camas de 7.30 a 14.00 horas

Desde el 23 de diciembre al 6 de enero de 7.30 a 14.00 h.

h) El personal de oficina del Ayuntamiento se registrá por el horario de 8:00 a 15:00 horas estableciéndose la flexibilidad horaria consistente en facilitar que el personal comience su jornada laboral hasta treinta minutos antes de lo establecido en el calendario laboral y la finalice una vez alcanzada la jornada diaria fijada para dicho servicio.

Asimismo y con carácter especial tendrán los siguientes horarios de referencia, en los siguientes periodos:

Desde el 15 de junio al día anterior al de aplicación de horario especial de Feria de Camas de 8.00 a 14.30 horas.

Desde el 23 de diciembre al 6 de enero de 8.00 a 14.30 horas.

i) Durante las semanas de Feria de Sevilla, Feria de Camas y Semana Santa, la jornada de trabajo se reduce en una hora en su finalización. Esta reducción no contempla flexibilidad horaria.

Se podrá determinar un horario diferente para algunos servicios que por sus características así lo exigieran, debiéndose informar al Comité de Empresa.

Asimismo, y para todo el personal laboral, todos los viernes del año la jornada se reduce en 30 minutos en su terminación, contemplándose la flexibilidad horaria indicada anteriormente.

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





horas.

j) El personal tendrá derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

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

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

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

Artículo 11. Ropa de trabajo.

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

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

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





pantalones y 2 blusas y un par de botas de seguridad o zapatos.

El Comité de Empresa participará en la elección del vestuario al objeto de valorar la calidad y el confort de las prendas, así como vigilar el cumplimiento de la homologación de las prendas en cuanto a seguridad y prevención de riesgos laborales.

Artículo 12. Trabajadores con capacidad disminuida.

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente el trabajador le sea declarado por el organismo oficial competente, el grado de invalidez permanente parcial para su trabajo, el Excmo. Ayuntamiento, junto con el Comité de Empresa negociará la adaptación del trabajador a otro puesto acorde con sus circunstancias, abonándose las retribuciones íntegras que el/la trabajador/a venía percibiendo en ese momento e incrementándolas con las propias de ese puesto de trabajo si las hubiere.

El trabajador/a deberá aportar al menos, un informe médico avalado por el informe de un especialista en la materia correspondiente, sobre las limitaciones que tiene para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 13. Faltas, sanciones.

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

Artículo 14. Despidos.

El personal laboral fijo cuando el despido sea declarado improcedente por resolución judicial, la opción entre la indemnización o la readmisión le corresponderá siempre al trabajador.

En los demás casos estará dispuesto en la Legislación vigente.

Sábado 7 de agosto de 2010 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 182
51

Artículo 15. Seguridad y Salud Laboral.



El Comité de Seguridad y Salud Laboral que está compuesto por seis personas, 3 en representación del Ayuntamiento de Camas, 2 en representación del Comité de Empresa y 1 en representación de la Junta de Personal.

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

El Ayuntamiento proporcionará y facilitará la formación necesaria para desempeñar las funciones derivadas de este Comité de Seguridad y Salud Laboral al personal del Ayuntamiento que forma parte de este Comité y todos los miembros del Comité de Empresa en horario laboral.

Capítulo III. Régimen salarial.

Artículo 16. Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral para los años 2009, 2010 y 2011, serán las establecidas para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los ejercicios y que se reflejan en las Tablas anexas I-1, II-1 y III (sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias) y de las Tablas anexas I-2, II-2 sólo los complementos de nocturnidad/Recogida Mecanizada y Complemento Convenio, sin perjuicio de la aplicación de los demás artículos aprobados en el mismo.

Artículo 17. Revisión Salarial.

La revisión salarial para 2009, 2010 y 2011 será la diferencia existente entre la previsión recogida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y el IPC real de cada ejercicio, salvo que el IPC real anual fuese a la baja, en ese caso se mantendría el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado ya aplicado. Dicha revisión será consolidable y se le aplicará a los conceptos salariales indicados en las tablas anexas I-1, II-1 y a los complementos de nocturnidad/Recogida Mecanizada y de convenio.

Asimismo se incluirá el 2% de incremento, porcentaje establecido en la LPGE para el año 2008, sobre las retribuciones de 2007(incluida revisión salarial 2007), que sirva de base para el cálculo de todos los conceptos económicos desde enero de 2009, excepto aquellos complementos que se establezcan en sus respectivos artículos como cantidades fijas .



Artículo 18. Complemento de puesto de trabajo.

Para la cuantificación del complemento de puesto de trabajo, que figura en las tablas anexas I-2, II-2 y III, se parte de las cuantías del antiguo Plus de Productividad que vienen abonándose desde 1995 por categoría profesional, que se perciben en la actualidad y que desaparece en este convenio al crearse el complemento de puesto de trabajo. A tales cuantías se le aplicará el porcentaje de incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008(2%) y sobre éste se aplicará una subida lineal de 145 euros mensuales por categoría profesional para el año 2009. En 2010 este complemento no llevará incremento alguno.

Este complemento será revisable en enero de 2011.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán revisables en enero 2011. El personal afectado por el presente Convenio devengará tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y diciembre, como pagas de Primavera, Verano y Navidad, respectivamente. La cuantía de cada paga serán las cantidades de los conceptos que se cobran actualmente más el complemento de Convenio. Se indican en los Anexos I-1, II-1 y III, en tales cantidades ya se incluye dicho complemento, debiendo incrementarse con la cuantía correspondiente por antigüedad de cada trabajador.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

1.- Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y solamente podrán realizarse en casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, previa autorización expresa de la Alcaldía y comunicación previa al Comité de Empresa. Salvo excepciones de urgencia extrema.

En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a setenta y cinco al año, salvo causa de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias se calculan en su cómputo horario conforme al siguiente criterio de valoración:





El valor de la hora normal (VHN) será resultante de dividir las retribuciones íntegras anuales que le corresponda recibir al trabajador, incluyendo todos los conceptos incluso las pagas extraordinarias, por el número de horas en cómputo anual de su jornada de trabajo, y sobre el mismo se aplicarán los siguientes coeficientes multiplicadores:

a) Día laboral:

— De 6 a 22 h: VHN x 1"25.

— De 22 a 6 h: VHN x 1"60.

b) Día festivo:

— De 6 a 22 h: VHN x 2"00.

— De 22 a 6 h: VHN x 2"40.

Estas horas se abonarán en la cuantía que se fije apareciendo como tales en las hojas de salario, o compensarla por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral y al Comité de Empresa las horas extraordinarias realizadas.

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

Las horas extraordinarias irán reflejadas en la nómina como tales.

Artículo 21. Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un plus de nocturnidad consistente en la cantidad reflejada en la tablas Anexas I-2 , II-2 y III. Con la subida prevista en LPGE.

Artículo 22. Complemento específico del puesto de trabajo.





A. Complemento de Recogida Mecanizada. Lo percibirán los trabajadores de este Ayuntamiento que ostenten las categorías profesionales adscritas al colectivo de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos o similares, cuya cuantía será idéntica al complemento de nocturnidad y reflejada en la tabla salarial anexa I-2, II-2 y III. Este complemento también lo percibirán aquellos trabajadores que realicen trabajos de movimientos de tierra o similares con máquina retroexcavadora.

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

B. Complemento de rotación y a turnos. El personal de residuos sólidos urbanos, así como los trabajadores adscritos al cementerio municipal, percibirán una cuantía mensual de 210 euros en el año 2009, 240 euros en el año 2010 y 280 euros para el año 2011.

En relación a los 16 días de descanso de acumulados por festivos, correspondientes a los colectivos citados con anterioridad, podrán ser disfrutados a petición de los propios trabajadores, en el supuesto de que estos días se disfrutasen de forma continuada, les corresponderá el complemento completo.

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

En caso de tener que cubrir alguna vacante por necesidades del servicio se cubrirá preferentemente por trabajadores fijos C. Complemento de sábados, domingos y festivos.- El personal laboral, que no trabaje con carácter rotativo y a turnos, percibirá un complemento por cada sábado, domingo o festivos trabajado, además de percibir las cantidades que se indican a continuación, tendrán derecho al correspondiente día de descanso.

Además el que trabaje a turnos tendrá derecho a este reconocimiento los días festivos que trabajen.

Sábados: 45 euros.

Domingos y Festivos: 65 euros.

D. Complemento de guardia en servicios eléctricos. Se asignará 20 euros por día





trabajado para el servicio de guardia, disfrutando en descanso la mitad de las horas realizadas y abonándose el resto. Éstas se compensarán o abonarán como horas extraordinarias en su horario correspondiente. Dicho complemento lo percibirá aquél trabajador que la realice en cada momento.

E. Complemento de Penosidad. El Personal Laboral de Servicios Sociales del Ayuntamiento, se establece un complemento de 40 euros mensuales por el citado concepto. Y quedará pendiente de la valoración de puestos de trabajo.

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

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

Artículo 23. Complemento de convenio.

Se establece un complemento de Convenio cuya cuantía para las plazas de Ldo. Superior, Titulado Medio, Administrativo/Bañista, Auxiliar Administrativo/Monitor Deportivo, Ordenanza /Mensajero/Notificador, ascenderán a las cantidades que se detallan en la tablas anexas I-2 y II-2.

La cuantía para el resto de las categorías señaladas en el citado anexo oscilará entre los límites máximos y mínimos que para cada categoría profesional se señalan, ostentando el mínimo en el momento de su incorporación. Para pasar al máximo deberán tener tres años de antigüedad en el Ayuntamiento de Camas. Se iniciará la aplicación de la cuantía máxima en el año 2011.

Para la cuantificación del complemento convenio para los años 2009, 2010 y 2011 se aplicará, según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, partiendo desde las que figuraban en 2007, con el incremento de un 2% según LPGE para el 2008. El máximo de la categoría de peón especialista pasará a ser idéntica a la cuantía que figura como mínima de la categoría de peón.





El pago del Complemento Convenio se hará efectivo en quince mensualidades, tres de ellas en cada una de las pagas extraordinarias, que ya figuran incluidas en las tablas anexas I-1, II-1.

Artículo 24. Antigüedad.

Los aumentos a percibir por antigüedad serán los siguientes: Trienios; quinquenios, según la cuantía establecida en los anexos I-1, II-1 y III, si bien para el cómputo de la antigüedad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Artículo 25. Invalidez permanente total.

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

Se considerarán retribuciones anuales la cuantía bruta percibida en la nómina del último mes que figure de alta en el Ayuntamiento de Camas multiplicado por 12 mensualidades e incrementadas con las pagas extraordinarias anuales correspondientes.

Para la actualización de estas cantidades se tendrán en cuenta todas las subidas legales, y las correspondientes mejoras aprobadas en cada Convenio Colectivo posterior.

Artículo 26. Complemento de Trabajo de Superior Categoría.

Los afectados por el presente convenio colectivo percibirán dicho complemento cuando realicen trabajos de superior categoría.





Habrà de desempeñar, con carácter accidental, una categoría inmediata superior a la que en ese momento ostente. Si el trabajador está contratado bajo la modalidad de "Indefinido" podrá desempeñarlo como máximo seis meses, prorrogables por otros 6, salvo que no haya otro trabajador que pueda realizarlo, hasta finalizar 2010. A partir de ésta fecha se aplicará la legislación vigente. Dentro de este plazo deberá convocarse la plaza, siguiendo el orden establecido en el artículo 35 y siguientes del presente convenio.

Si el trabajador es contratado "temporal", podrá desempeñarlo como máximo dos meses, caso contrario se procederá a modificar el contrato de trabajo.

La cuantía del complemento será igual a la diferencia existente entre ambas categorías profesionales en todos sus conceptos y será recogida en nómina como tal.

Capítulo IV. Permisos y situación.

Artículo 27. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o un mes natural o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año es menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

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

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.





3. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente.

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

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

5. Si al comienzo de sus vacaciones o durante el período de disfrute de las mismas el trabajador pasara a la situación de incapacidad temporal, debidamente acreditada con parte de baja de un facultativo de la Seguridad Social, el tiempo de duración de dicha situación no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio de personal dentro de los cinco días naturales siguientes en todo caso, para así poder disfrutar del resto de las vacaciones que queden dentro del año.

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

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

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

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

Las mejoras en dichas materias que se apliquen al personal funcionario, serán aplicables automáticamente al personal laboral.





Artículo 28. Permisos retribuidos.

En lo concerniente a los permisos y licencias se estará a lo dispuesto la legislación vigente.

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

Artículo 29. Excedencias.

El personal laboral fijo, que cuente con al menos un año de antigüedad, podrá adoptar las siguientes modalidades de excedencia:

- a) Voluntaria por interés particular.
- b) Voluntaria por agrupación familiar.
- c) Por cuidado de familiares.
- d) Por razón de violencia de género.

Siendo de aplicación la legislación vigente en la que se desarrolla esta materia.

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

Artículo 30. Licencia por asuntos propios.

Al personal que al menos haya cumplido un año de servicio activo en el Ayuntamiento de Camas podrá concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

Dichas licencias se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan y su utilización no será inferior a siete días.

Las peticiones de estas licencias deberán ser cursadas a través del Registro





General.

Capítulo V. Garantías sociales.

Artículo 31. Salvaguarda para conductores.

Para aquellos trabajadores que desempeñen su puesto como Conductor, en caso de sanción por retirada de carnet de conducir, en la prestación de su servicio y siempre cuando dicha sanción no sea imputable al trabajador, este seguirá percibiendo las retribuciones de su categoría profesional y se facilitará un nuevo puesto de trabajo durante el tiempo de vigencia de la sanción y/o contrato de trabajo vigente en el momento de ésta. En caso de que la sanción de retirada de carnet se realizase en horario no laboral se estudiará el caso individualmente por la Comisión Mixta de Vigilancia. En todo caso, las retribuciones que perciban se adecuarán al puesto de trabajo que desarrolle.

Artículo 32. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 33. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Camas conjuntamente con los trabajadores se compromete a desarrollar un Plan de Igualdad que hagan efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de esta Administración.

Dicho Plan de Igualdad se desarrollará en un plazo máximo de doce meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.





El Plan de Igualdad formará parte como anexo del presente Convenio una vez aprobado.

Artículo 34. Ayudas.

1.º Se establece una ayuda por escolaridad a percibir por los trabajadores fijos y eventuales que durante los dos últimos años hayan trabajado al menos doce meses en este Ayuntamiento y se encuentren contratados durante los meses de septiembre y octubre del año en que se solicite; que tengan hijos menores de 26 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial u homologados.

En los casos de guarderías y educación infantil para niños comprendidos entre los 0 y 5 años de edad el requisito para poder percibir dicha ayuda será encontrarse matriculado en centro debidamente legalizado justificándolo a través de la presentación de fotocopia compulsada de la licencia de apertura o certificación de la entidad indicando número de licencia y fecha de obtención o, en caso de estar exentos, deberán aportar certificación de la Administración Pública a quien corresponda conceder o exonerar dicha licencia.

Deberán además regirse por las normas siguientes:

Durante los meses de octubre, noviembre de cada año podrán solicitar dicha ayuda en el impreso oficial que a tal efecto se les facilite, adjuntando documentación acreditativa de dicha matriculación y de la edad de los hijos. Para la subsanación de errores u omisión de datos y/o documentación anexa a la solicitud se estará a lo dispuesto en el art. 71 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre RJAAPP y Procedimiento Admtvo Común. Se procederá a su abono en el mes de febrero del año siguiente. Las peticiones que se presenten fuera de plazo, es decir del 1 de diciembre al 30 de septiembre del año siguiente, se acumularán a las de nuevo curso escolar, siendo denegadas aquellas que se presenten fuera de dicho período.

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

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





— Asistencia a guardería, Educación Infantil, Educación primaria educación secundaria obligatoria y programa de garantía social: 130 euros.

— Estudios de bachillerato, ciclos de grado medio y grado superior, curso y examen de acceso a la universidad para mayores de 25 años: 130 euros.

— Estudios de nivel universitario o superiores impartidos en facultades, escuelas universitarias, colegios universitarios o cualquier otro centro que responda a un plan de estudios aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia o por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía: 200 euros.

2.º Análogamente, se establecerá un primer pago del 50% del importe correspondiente a las tasas de matrícula inicial. Hasta el 100% de las tasas de matriculación inicial por asignatura y/o curso completo, cuando se acredite la superación de los mismos. Las asignaturas suspendidas en el transcurso de una anualidad, no volverán a ser remuneradas de nuevo en ninguna ayuda posterior.

Además de una cantidad máxima de 1.000 euros para realización de máster o postgrado.

3.º El Ayuntamiento de Camas abonará en caso de fallecimiento del trabajador fijo tres mensualidades completas a los herederos legítimos del mismo, así como a los trabajadores contratados por un período mínimo de seis meses y de forma continuada.

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

— Un seguro de vida, incluyendo los supuestos de invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez por importe de 18.000 euros. Para aquellos trabajadores que por razones de su enfermedad no sean cubiertos total o parcialmente, por este seguro, el Ayuntamiento asumirá la diferencia o totalidad de la cuantía anterior cifrada por los citados conceptos. El Ayuntamiento asumirá este abono en los casos excluidos por la entidad aseguradora. Se procederá a una revisión en Septiembre de cada año.

4.º Se establece para el personal laboral fijo y contratado que en los últimos doce meses hayan trabajado al menos seis meses, una ayuda para gastos sanitarios y prótesis ocasionados por tratamientos oftalmológicos, podológicos, odontológicos,





ortopédicos y auditivos o cualquier aparato para el seguimiento y control de enfermedades, que haya sido previamente prescrito al trabajador, cónyuge o hijos solteros, cuyo importe total anual por unidad familiar, no excederá de 400 euros y 50 euros más a partir del tercer hijo o desde el segundo hijo si alguno de los dos es discapacitado; previa presentación de la factura y prescripción facultativa. En ningún caso el importe de las ayudas concedidas podrá superar la cantidad mencionada, debiéndose presentar al Comité de Empresa al final de cada año la liquidación de las mismas. Cuando trabajen los dos cónyuges, sólo tendrá derecho a esta ayuda uno de ellos, siendo la cuantía total la que se indica anteriormente. Las solicitudes, para su cómputo anual, deberán presentarse en el período comprendido entre el 1 de diciembre al 30 de noviembre del ejercicio siguiente.

5.º Los trabajadores que tengan a su cargo familiares hasta el primer grado, con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y aquellos trabajadores que tengan reconocida legalmente una minusvalía sin derecho a percibir ninguna pensión por ello, tendrán derecho a una ayuda mensual de 120 euros.

Cuando estos asistan a centros donde se traten dichas deficiencias, que sea debidamente justificada, la cuantía pasará a ser 170 euros mensuales.

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

Se debe interpretar y aplicar donde dice “el 100% de sus retribuciones”, el 100% de la base de cotización de la nómina anterior a la baja.

En caso de ser personal que lleva una prorrata de paga extra a efectos de cotización, habrá que descontar esta cantidad para hallar el 100%.

Para la actualización de estas cantidades se tendrá en cuenta todas las subidas legales y las correspondientes mejoras aprobadas en cada Convenio Colectivo.

La aplicación de éste complemento tendrá carácter retroactivo desde Enero de 2009 para aquellos trabajadores que estuviesen en dicha situación en dicha fecha.

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





tramitación de la renovación del carnet de conducir.

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

9.º Se establecen los siguientes incentivos de jubilación anticipada:

a) Con sesenta y cuatro (64) años de edad: 6.000 euros.

b) Con sesenta y tres (63) años de edad: 7.000 euros.

c) Con sesenta y dos (62) años de edad: 8.500 euros.

d) Con sesenta y un (61) años de edad: 10.000 euros.

e) Con sesenta años: 12.500 euros.

10.º La Jubilación parcial será iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 de la Ley del Estatuto de los trabajadores. A tales efectos, se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento concederá al personal laboral fijo afectado por el presente Convenio, anticipos reintegrables con un máximo de 2.000 euros en cada petición a amortizar en 14 meses, teniendo especial preferencia el trabajador que no haya





solicitado tal anticipo en los dos años anteriores.

Se contemplará en los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento de Camas una partida de al menos 20.000 euros para estos anticipos. De dicha cuantía se reservará 4.000 euros para el último trimestre del año.

Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el modelo normalizado, acompañando los justificantes necesarios para su concesión e indicando la cuantía elegida. La concesión del anticipo será valorada por la Comisión Paritaria.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación atendiendo a las normas establecidas por el Comité de Empresa y el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 36. Premios.

Todo el personal que cumpla durante la vigencia del presente convenio 25 años de servicio en el Ayuntamiento de Camas se abonará la cantidad de 1.500 euros y al cumplir los 35 años la cantidad de 2.500 euros como premio de fidelidad en el trabajo.

Artículo 37. Formación Profesional.

1) El Ayuntamiento de Camas se compromete a la creación, o anexión a otros organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente al Comité de Empresa.

2) El Ayuntamiento de Camas elaborará los planes de formación que serán remitidos al Comité de Empresa para su informe.

3) Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales, comenzarán los plazos de inscripción, que no serán inferior a 20 días.

4) El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

5) Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y





serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

6) El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa, confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso.

7) Los cursos de formación organizados o promovidos por la Corporación, deberán ser trasladados en el menor tiempo posible al Comité de Empresa para su posterior difusión a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Camas.

El presente articulado será de aplicación al personal laboral fijo; e interinos y contratados que tengan una antigüedad superior a un año. Se autorizará siempre y cuando esté relacionado con el trabajo que desempeña o de cara a una futura promoción profesional.

Capítulo VI. Provisión de puestos.

Artículo 38. Promoción interna.

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

Artículo 39. Concurso de traslado interno.

Las vacantes de puesto deberán proveerse mediante concurso de traslado interno del personal laboral fijo siempre y cuando los aspirantes reúnan los requisitos necesarios para dicho puesto.

Las vacantes de plazas deberán proveerse mediante concurso de traslado interno del personal laboral fijo para idéntico grupo, siempre y cuando los aspirantes reúnan los requisitos necesarios para dicho puesto deberá convocarse dicho concurso antes de proceder a cubrir dicha plaza o puesto mediante contratación.

Capítulo VII. Derechos sindicales.





Artículo 40. Comité de Empresa.

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

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

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

4. ° Las horas para el desempeño de la función sindical que serán de 35 horas mensuales, por cada uno de sus miembros; en fechas de Negociación, Convenio, Congresos y situaciones especiales serán 45 mensuales, se podrán acumular, a tales efectos desde el Comité de Empresa se comunicará al Ayuntamiento dentro de cada mes, el nombre o nombres de los trabajadores que ceden sus horas y de quienes las reciben, así como, en cada caso, el número de horas cedidas y acumuladas todas ellas dentro de la jornada laboral y retribuidas como trabajo efectivo con las siguientes especificaciones.

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

5. ° Serán objeto de negociación entre el Comité de Empresa y el Ayuntamiento de Camas las materias contempladas en la legislación vigente, tomando como referencia de partida artículo 37 de la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril , del Estatuto Básico del Empleado Público y las posteriores normas legales que se promulguen.

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

Artículo 41. Funciones del Comité de Empresa.





1. Recibir información, que le será facilitada semestralmente, sobre la política de personal del Ayuntamiento de Camas.
2. Conocer el Presupuesto Municipal y la Memoria anual.
3. Emitirá informe, a solicitud del Ayuntamiento de Camas, sobre las siguientes materias:
 - Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación del personal.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
4. Deberá ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.
5. Tendrá conocimiento, y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
 - Establecimiento de jornada laboral y horario de trabajo.
 - Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - Cantidades que perciban los trabajadores por plus de productividad. En este caso recibirá conforme se vayan abonando las cantidades así como su razonamiento.
6. Conocerá, al menos semestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas entre los organismos competentes.
8. Participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el





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

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

10. Informará a sus representados en todos los temas y cuestiones que les afecte.

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

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

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

— El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento de Camas, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las mismas.

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

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

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





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

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

Artículo 42. Mediador.

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

Artículo 43. Asambleas retribuidas.

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

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

a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables, salvo asuntos urgentes para los que se realizará con un día laboral de antelación.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Acreditar la legitimación de los convocantes.

d) Remitir el orden del día.





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

4.º Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola a todos los efectos, e incluso a los efectos de asistencia de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 44. Secciones sindicales.

Se podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en el Ayuntamiento, como contemplan las disposiciones vigentes en la materia, previa acreditación de al menos el 10% de afiliación entre los trabajadores que presten sus servicios y que estén dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 1.

El Ayuntamiento de Camas se compromete a estudiar, durante el período de vigencia del presente Convenio, la posibilidad de facilitar local e instalaciones adecuadas a las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan. Las Secciones Sindicales podrán crear la figura del Delegado Sindical quien tendrá los derechos establecidos en las disposiciones vigentes en la materia. El tiempo mensual que el Delegado Sindical emplee en el ejercicio de sus funciones sólo será remunerado cuando la empresa llegue al menos a un censo de 100 trabajadores laborales.

Los Delegados Sindicales podrán asistir con voz y sin voto a las deliberaciones del Convenio y podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las Secciones Sindicales podrán asistir con los asesores que estimen oportunos a la negociación del Convenio. En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 45. Derecho de protección a la trabajadora laboral embarazada.

La trabajadora laboral embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad,





penosidad o esfuerzo, se encomienden funciones acordes con sus circunstancias. Igualmente disfrutará de los derechos contemplados para la situación en materia de prevención de riesgos laborales, así como lo contemplado en otras leyes que le sean de aplicación.

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

Artículo 46. Revisión médica.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horario matinal a todo el personal laboral, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
2. El personal laboral que actúe con pantallas de ordenador y el personal que desempeñe sus funciones como soldador deberá pasar voluntariamente, una revisión oftalmológica, cada seis meses.

Asimismo se establece una pausa de cinco minutos para descanso visual, en aquellos puestos de trabajo en los que se utilicen equipos informáticos (monitores), sin que su disfrute suponga la ausencia del centro de trabajo.

3. Todos los gastos que se originen de estas revisiones serán con cargo al Ayuntamiento.
4. El Ayuntamiento de Camas se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente en el primer trimestre del año, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicando el resultado a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 47. Botiquín de primeros auxilios.

El Ayuntamiento garantiza en todos los centros de trabajo y vehículos municipales, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provistos, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo VIII. Disposiciones adicionales.

Primera. Cuando en el presente convenio se alude al término trabajador,





deberán entenderse tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

Segunda. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Capítulo IX. Disposiciones finales.

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

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

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

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

— Caso de rescate del servicio en el que estuvo antes de ella, con idéntica categoría y antigüedad, reconociéndose el tiempo prestado en la empresa a la que se le concedió la privatización.

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

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





Segunda. Derecho supletorio.

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

Camas a 20 de mayo de 2010.

Anexo I-1
 TABLA SALARIAL ANUAL DEL PERSONAL LABORAL PARA 2009

<i>Categorías</i>	<i>Sueldo base</i>	<i>Trienios</i>	<i>Quinquenios</i>	<i>P. Extras s/antig.</i>
Ldo. Superior	20.941,80	998,04	1.996,08	6.747,81
Dtor. Servicios, Titulado Medio, Programador	17.906,04	852,48	1.705,08	5.892,06
Encargado, Jefe Servicio, Maestro, Capataz	14.113,32	521,04	1.402,08	4.757,94
Oficial 1.ª, Conductor 1.ª, Delineante, Coord. Área, Jardínero 1.ª	12.009,84	461,88	923,88	4.172,58
Administrativo y Socorrista	12.009,84	461,88	923,88	4.275,00
Oficial 2.ª, Conductor 2.ª, Almacenero	11.373,00	437,16	874,44	4.006,02
Auxiliar Advo y Monitor Deportivo	11.373,00	437,16	864,12	4.040,16
Ordenanza, Notific/Mensaj.	11.373,00	437,16	864,12	4.023,09
Oficial 3.ª, Vigilante, Jefe Guardas	11.306,16	434,52	869,04	3.967,95
Peón Espec.	11.228,76	418,92	837,96	3.927,30
Peón, Limpiadora, Guarda, Barrendero	10.190,16	391,8	783,6	3.733,95

Anexo I-2
 TABLA SALARIAL DE COMPLEMENTOS DEL PERSONAL LABORAL PARA 2009

<i>Categorías</i>	<i>Puesto trabajo</i>	<i>Noct./Rec. Mec.</i>	<i>Convenio</i>	<i>Rotación a turnos</i>	<i>Sábado</i>	<i>Domingo</i>	<i>Guard Elec.</i>	<i>Penosidad</i>
	<i>(mensual)</i>	<i>(anual)</i>	<i>(anual)</i>	<i>(mensual)</i>	<i>(diaria)</i>	<i>(diaria)</i>	<i>(diaria)</i>	<i>(mensual)</i>
Ldo. Superior	234,92	6.069,36	4.276,44	210	45	65	20	40
Dtor. Servicios, Titulado Medio, Programador	234,92	5.238,84	4.110,96	210	45	65	20	40
Encargado, Jefe Servicio, Maestro, Capataz	234,92	3.956,40	Máx.: 4.498,32 Mín.: 3.854,28	210	45	65	20	40
Oficial 1.ª, Conductor 1.ª, Delineante, Coord. Área, Jardínero 1.ª	257,56	2.679,24	Máx.: 4.241,76 Mín.: 3.752,76	210	45	65	20	40
Administrativo y Socorrista	301,01	2.679,24	3.752,76	210	45	65	20	40
Oficial 2.ª, Conductor 2.ª, Almacenero	233,26	2.572,20	Máx.: 4.296,96 Mín.: 3.723,36	210	45	65	20	40
Auxiliar Advo y Monitor Deportivo	298,37	2.572,20	3.723,36	210	45	65	20	40
Ordenanza, Notific/Mensaj.	209,36	2.572,20	3.723,36	210	45	65	20	40
Oficial 3.ª, Vigilante, Jefe Guardas	233,25	2.521,80	Máx.: 4.129,44 Mín.: 3.706,44	210	45	65	20	40
Peón Espec.	232,21	2.504,76	Máx.: 3.954,72 Mín.: 3.621,36	210	45	65	20	40
Peón, Limpiadora, Guarda, Barrendero	208,1	2.273,04	Máx.: 4.367,76 Mín.: 3.954,72	210	45	65	20	40



Anexo II-1

TABLA SALARIAL ANUAL DEL PERSONAL LABORAL PARA 2010

Categorías	Sueldo base	Trienios	Quinquenios	P. Extras s/antig.
Ldo. Superior	21.004,68	1.001,04	2.002,08	6.766,71
Dtor. Servicios, Titulado Medio, Programador	17.960,40	855,00	1.710,12	5.908,56
Encargado, Jefe Servicio, Maestro, Capataz	14.155,68	522,60	1.045,20	4.771,41
Oficial 1.ª, Conductor 1.ª, Delineante, Coord. Área, Jardiner 1.ª	12.045,84	462,48	924,84	4.184,37
Administrativo y Socorrista	12.045,84	462,48	924,84	4.286,79
Oficial 2.ª, Conductor 2.ª, Almacenero	11.407,08	438,48	876,96	4.017,30
Auxiliar Advo y Monitor Deportivo	11.407,08	438,48	876,96	4.051,44
Ordenanza, Notific/Mensaj.	11.407,08	438,48	876,96	4.034,37
Oficial 3.ª, Vigilante, Jefe Guardas	11.340,12	435,84	871,68	3.979,20
Peón Espec.	11.262,48	420,12	840,36	3.938,46
Peón, Limpiadora, Guarda, Barrendero	10.220,76	393,00	786,00	3.744,57

Anexo II-2

TABLA SALARIAL DE COMPLEMENTOS DEL PERSONAL LABORAL PARA 2010

Categorías	Puesto trabajo (mensual)	Noct./Rec. Mec. (anual)	Convenio (anual)	Rotación a turnos (mensual)	Sábado (diaria)	Domingo (diaria)	Guard Elec. (diaria)	Penosidad (mensual)
Ldo. Superior	234,92	6.087,56	4.289,28	240	45	65	20	40
Dtor. Servicios, Titulado Medio, Programador	234,92	5.254,55	4.123,32	240	45	65	20	40
Encargado, Jefe Servicio, Maestro, Capataz	234,92	3.968,26	Máx.: 4.511,81 Mín.: 3.865,80	240	45	65	20	40
Oficial 1.ª, Conductor 1.ª, Delineante, Coord. Área, Jardiner 1.ª	257,56	2.687,28	Máx.: 4.254,28 Mín.: 3.764,04	240	45	65	20	40
Administrativo y Socorrista	301,01	2.687,28	3.764,04	240	45	65	20	40
Oficial 2.ª, Conductor 2.ª, Almacenero	233,26	2.579,88	Máx.: 4.309,85 Mín.: 3.734,52	240	45	65	20	40
Auxiliar Advo y Monitor Deportivo	298,37	2.579,88	3.734,52	240	45	65	20	40
Ordenanza, Notific/Mensaj.	209,36	2.579,88	3.734,52	240	45	65	20	40
Oficial 3.ª, Vigilante, Jefe Guardas	233,25	2.529,36	Máx.: 4.141,82 Mín.: 3.717,60	240	45	65	20	40
Peón Espec.	232,21	2.512,32	Máx.: 3.966,60 Mín.: 3.632,28	240	45	65	20	40
Peón, Limpiadora, Guarda, Barrendero	208,10	2.279,88	Máx.: 4.380,86 Mín.: 3.966,60	240	45	65	20	40

Anexo III

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS PARA EL 2011

Sueldo, pagas, antigüedad: Incremento LPGE para el 2011.

Complementos:

- Puesto de Trabajo: Pendiente nueva negociación.
- Nocturnidad/Recogida mecanizada: Incremento LPGE para el 2011.
- Convenio: LPGE para el 2011.
- Rotación y a turnos: 280 euros/mensuales.
- Sábado, domingo o festivo: Cantidades idénticas a los cuadros Anexos I/2 y II/2.
- Guardia en servicio eléctrico: Cantidades idénticas a los cuadros Anexos I/2 y II/2.
- Penosidad: Cantidades idénticas a los cuadros Anexos I/2 y II/2.