

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Código de Convenio número 41000370011988.

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. 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 2009 a 31 de diciembre de 2015.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del RK 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejería y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito 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 2009 al 31 de diciembre de 2015.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 26 de abril de 2011.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MORÓN DE LA FRONTERA PARA 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 Y 2015.

En la ciudad de Morón de la Frontera, a 19 de marzo de 2010, reunidas las personal que a continuación se expresan:

Por la Corporación:

Don Manuel Morilla Ramos. (Alcalde-Presidente).

Don Alfonso E. Angulo Pilar (Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos).

Don Antonio José Ramírez Sierra. (Tte. Alcalde Delegado de Hacienda).

Por el Comité de Empresa, la Comisión Negociadora es:

Don José Manuel Martín López (CC.OO.)

Don Antonio Guillén Cordero (CC.OO.)

Don Juan Antonio Gamero Salas (CC.OO.)

Don Apolinar Cabrera Giraldez (CC.OO.)

Don Antonio García Rodrigo (CC.OO.)

Don David Ramos López (CC.OO.)

Asesor.

Don Juan Jaramillo Maestre (CC.OO.)

En la Sala de Juntas del Excmo. Ayuntamiento, siendo las 11.30 horas del día de la fecha, constituidos en comisión negociadora para la firma del acuerdo final del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera para el período 2008-2015.

Acuerdan:

Primero: Dar su conformidad al texto del Convenio que se adjunta como anexo al presente acta y que ha sido definitivamente aprobado el 18 de marzo de 2010.

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

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

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11.30



horas del día de la fecha.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL EXCMO.

AYUNTAMIENTO DE MORÓN.

El presente Convenio Colectivo se acuerda al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por la representación empresarial del Ayuntamiento de Morón de la Frontera (Sevilla) y la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras del citado Ayuntamiento.

Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, que se haga en el articulado del presente texto colectivo, al trabajador, beneficiario, ciudadano, candidato, hijo o personal, habrá de entenderse realizada indistintamente a mujeres y a hombres. A los efectos de la aplicación de los derechos, medidas y/o acciones positivas previstos en este Convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges, y las parejas de hecho acreditadas o las que convivan en análoga situación de afectividad, salvo que expresamente se dispusiera lo contrario respecto de determinadas disposiciones convencionales. Asimismo, tendrán el mismo tratamiento las familias monoparentales.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Apartado 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Morón de la Frontera, así como a los Patronatos Municipales, Centro de Información Municipal a la Mujer, Andalucía Orienta, Programa con tratamiento con familia a menores y el Centro Comarcal de Drogodependencias.

Apartado 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta ajena, prestan sus servicios en régimen laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio, por estar vinculadas mediante relaciones ajenas al ámbito jurídico-laboral, las siguientes



personas:

- a) Las personas contratadas para la prestación de servicios o Asistencia Técnica, regulada por el Derecho Administrativo.
- b) Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento de Morón esté sujeta a contratos regulados por el derecho Administrativo, Civil o Mercantil.
- c) Trabajadores agrarios que prestan sus servicios en la finca Propiedad Municipal. Estos se registrarán por su normativa sectorial correspondiente.
- d) Trabajadores sujetos a subvención.

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

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al mes siguiente de su firma con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2009.

La Duración del mismo será de 8 años, extendiéndose hasta el 31 de Diciembre de 2015. 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.

No obstante a lo anterior en el mes de Enero del año 2011, se constituirá una mesa de negociación que tratará los temas relacionados con aspectos sociales así como de carácter normativo del presente convenio. Los acuerdos en dichas materias tendrán carácter de Convenio Colectivo modificando o sustituyendo al contenido del presente convenio.

Artículo 3. Garantía personal.

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

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 15 días a contar desde su firma la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, en cuya primera sesión se aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

2. La comisión estará integrada por cuatro miembros, dos lo serán en representación de la empresa, dos en representación de los/las trabajadores/as -de entre los miembros del Comité de Empresa- y un secretario/a sin voz ni voto. Las funciones del secretario/a podrán ser asumidas por alguno 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) Vigilancia de 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/las trabajadores/as afectados/as.

e) Elaborar el plan de igualdad efectiva de hombres y mujeres, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007.

f) 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.

— Grupos profesionales y catálogos de categorías.

Grupo I

Jefe/as Departamento (Gerente del Patronato de Cultura, Director de Servicios Sociales).



Técnico/a Superior.

Grupo II

Jefe/as Departamento (Gerente del Patronato de Deporte,

Coordinador de Servicios Titulación Media).

Titulado/a Grado Medio.

Grupo III

Encargado/a.

Oficial 1ª (Albañil, maquinista, pintor, conductor y jardinero).

Cocinero/a.

Técnico/a Coordinador Prevención.

Coordinadora/or.

Grupo IV

Visitador/a.

Repartidor/a.

Coordinador/a Actividades (Patronatos).

Auxiliar Enfermería.

Cuidador/a.

Auxiliar Ayuda a domicilio.

Celador/a-Conductor/a.

Auxiliar de servicios (Oficiales de segunda y tercera).

Auxiliar Administrativo/a.

Auxiliar Bibliotecario/a.

Ayudante Biblioteca.

Ayudante Cultura.





Redactor/a Deportivo.

Guarda Mantenedor/a.

Especialista Jardinero/a.

Guarda Jardinero.

Técnico de Salvamento acuático.

20 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 124 Miércoles 1 de junio de 2011

Monitor/a Actividades.

Telefonista.

Almacenero/a.

Maquinista/ Tractorista.

Grupo V

Peón.

Lavandera/o.

Limpiador/a.

Ordenanza.

Ayudante Cocina.

Taquillero.

Guarda.

Capítulo IV. Promoción.

Artículo 7. Provisión de vacantes.

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

La convocatoria para cubrir las vacantes producidas será dada a conocer con antelación suficiente mediante exposición pública en el tablón de anuncios en la





que se hará constar las pruebas que se celebrarán.

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/la trabajador/a 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/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 4) La prestación de trabajo de superior categoría no consolidará para el/la trabajador/a 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 sí por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad el Ayuntamiento destinase a un/a trabajador/a 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.
2. Su duración será como máximo de cuatro meses.
3. Se le mantendrán al/a trabajador/a las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional.
4. Se requerirá previo informe del comité de Empresa.





Capítulo VI. Jornada, horario, vacaciones y permisos.

Artículo 9. Jornada.

La duración de la jornada máxima ordinaria, durante la vigencia del presente convenio, será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, siendo su cómputo anual de 1.568 horas.

Para los/as trabajadores fijos/as que presten servicios en la finca municipal, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos.

Estas horas tendrán la consideración de ordinarias a todos los efectos, pudiendo compensarse por períodos 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 fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación.

El/la Capataz-guarda de la finca municipal desempeñará tareas de vigilancia constante de la misma, con derecho a disfrute de casa-habitación dentro de ella. Estas tareas serán compatibles, en todo caso, con la realización de su jornada ordinaria como capataz.

Se establece una reducción de jornada diaria para los periodos de:

Semana Santa: de lunes a miércoles, de 09,00 h a 14,00 h.

Feria de Morón: de lunes a jueves: de 08,00 h a 14,00 h.

Navidad: de 22 de diciembre a 7 de enero: de 08,00 h a 14,00 h.

Asimismo no serán laborables los días 24 y 31 de diciembre.

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

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

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

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

Artículo 12. Vacaciones.

El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

Se disfrutarán dentro del año natural, en periodos mínimos de cinco días hábiles, debiendo acumularse los días generados en periodos iguales o superiores a cinco, salvo que por las circunstancias del tiempo de servicios prestados, no quepa al final del año natural autorizar un periodo igual a cinco días hábiles.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.





En el supuesto de permiso por paternidad y/o maternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

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

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

Artículo 13. Permisos.

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

- a) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as, ampliándose en un día si éste se produce fuera de la provincia.
- b) Un día (el de la ceremonia) por matrimonio de padre o madre, hijos/as o hermanos/as.
- c) Cuatro días naturales por fallecimiento de padre o madre, hijos/as, cónyuge, compañeros/as de hecho inscritos en el Registro de Parejas hermanos/as, y padre o madre y hermanos/as políticos/as, incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia. En el caso de abuelos/as nietos/as tíos/as (consanguíneos) serán dos días incrementándose en uno más si el óbito se produce fuera de la provincia.
- d) 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/as, cónyuge, compañeros/as de hecho inscritos en el Registro de Parejas hermanos/as, y padre o madre y hermanos/as políticos/as. En el caso de abuelos/as nietos/as tíos/as (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.
- e) Dos días naturales por cambio de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del trabajador/a y para hijos en edad pediátrica

h) 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, 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.

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

j) 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. Además de los días de libre disposición establecidos, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir 18 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada tres años cumplidos a partir de 24 años de antigüedad.

k) 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.

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

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, veinte días.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto



que

Deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

d) En el caso de nacimiento de hijo/a prematuro/a o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y 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.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el período de suspensión del contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

f) 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 períodos de tiempo a que se refiere este punto.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o persona con disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

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, 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 que no desempeñe actividad retribuida.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de



cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo.

i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 1 día hábil. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y Reducciones de jornada previstos en los apartados d), 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.

Asimismo, durante un año tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo; también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia.

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

En el caso de que una trabajadora del Excmo. Ayuntamiento, acredite por sentencia judicial haber sido maltratada por el cónyuge o pareja de hecho, excónyuge o expareja, y/o estar incluida en algún programa de ayuda a mujeres víctimas de malos tratos, de manera que necesite 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 quién 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 podrán ser:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa y.
- Excedencia por incompatibilidad.





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 4 meses, ni superior a cinco años; si la antigüedad del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos 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.
3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.
4. Durante el primer año de excedencia el/la trabajador/a, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo

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 Autónoma, 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.

Artículo 21. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija en el Ayuntamiento de Morón, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 22. 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 23. Procedimiento sancionador.

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

Artículo 24. Faltas muy graves.

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.



- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un/a superior/a, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado/a público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.

Artículo 25. 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/as dependiente.
- e) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a los/las ciudadanos/as y no constituyan falta muy grave.
- f) Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones o documentación del Ayuntamiento.
- h) 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/las ciudadanos/as o a cualquier personal al servicio de la Administración, o se utilice en el provecho propio.
- g) El incumplimiento de las disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad cuando se derive de una situación compatible.
- h) La falta de asistencia injustificada al puesto de trabajo de tres días dentro del mismo mes o de cuatro días en dos meses consecutivos.
- i) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días laborables consecutivos.
- j) La grave perturbación del servicio.
- k) Atentado grave a la dignidad del propio trabajador/a, de cualquier persona al servicio de la Administración, o de la propia Administración.
- l) La grave desconsideración con cualquier persona al servicio del Ayuntamiento de Morón, sea o no su superior jerárquico.
- m) La realización de actos u omisiones que supongan una violación de la buena fe contractual.

Artículo 26. 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 27. 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), o norma que en su momento lo sustituya 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/as delegados/as sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato. Igual derecho tendrán los/las trabajadores/as en el caso de estar afectados por un expediente informativo.

Artículo 28. Sanciones.

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

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

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 dos 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 8 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 7 días.

2. La sanción de despido deberá acordarse por el Consejo de Gobierno.

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.

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/a.

Artículo 29. 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/a 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/a expedientado/a.

Capítulo X. Condiciones económicas.

Artículo 30. Conceptos retributivos.



La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por Retribuciones básicas y complementarias y, en su caso, incentivos y pluses.

Artículo 31. Revisión salarial.

En la primera quincena de enero de cada año en curso, la Corporación negociará con los representantes de los trabajadores la revisión salarial correspondiente a cada ejercicio. En cuanto a la subida salarial, ésta será la que se establezca en la Ley de Presupuestos del ejercicio en curso, y el citado porcentaje afectará a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 32. Fondo de equiparación de empleado público.

Se dotará la Corporación por cada año de vigencia del Convenio Colectivo de un fondo económico, cuya cuantía servirá para equiparar la estructura salarial del personal laboral con el personal funcionario.

Artículo 33. Retribuciones básicas.

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.

Complemento de antigüedad:

El complemento de antigüedad consiste en la aplicación de un módulo, igual para todas las categorías profesionales, sobre el número de bienios de antigüedad del trabajador/a en la empresa, con un límite máximo de 10 bienios. A partir del citado límite, el devengo del presente complemento se producirá por cuatrienios y su cuantía será el doble del bienio. Su cuantía se detalla en el Anexo I.

Artículo 34. Retribuciones complementarias.

Complemento de Destino. Remunera el nivel del puesto que desempeñe. Su cuantía se corresponderá con el nivel mínimo del personal funcionario, dentro de la rejilla del grupo.

Esta cuantía se detalla en el Anexo I.

Complemento de Puesto. Está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía será el resultante del estudio de la valoración de puestos de trabajo.

Esta cuantía se detalla en el Anexo I.





Artículo 35. Plus de nocturnidad.

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

Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada entre en turno de mañana o tarde de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación extraordinaria en compensación por las especiales circunstancias de estas jornadas en la cuantía de 90 euros diarios y los que realicen su jornada en turno de noche estas jornadas percibirán una gratificación extraordinaria de 130 euros.

Artículo 36. Plus de turno.

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

Los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero y los 2 días designados como fiestas locales se abonarán como doble festivo. Dicha compensación se especifica en el Anexo I.

Aquellos trabajadores/as que deban sustituir a otro en el turno de noche, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, tendrán derecho a 14 horas de descanso y el abono del importe del valor de un festivo.

Artículo 37. Complemento de dedicación y disponibilidad.

Este complemento lo percibirá en la cuantía que se determina en el Anexo I por doce mensualidades, el personal, que por la disponibilidad de realización de los servicios extraordinarios fuera de su jornada normal de trabajo.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias.

Todas tendrán una cuantía consistente en una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento de puesto, y en su caso incentivos y pluses. Éstas se abonarán los días 30 de Junio y 30 de Noviembre de cada año.





Artículo 39. 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/as que las han efectuado y servicios al que están adscritos/as.

Las horas extraordinarias se descansarán por el doble del cómputo de las realizadas, salvo las que considere estrictamente necesarias el Responsable de Área y que se abonarán de la siguiente manera:

- Las 2 primeras con un 75 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.
- La 3ª y 4ª, con un incremento del 100 % sobre el valor de la hora ordinaria.
- Las siguientes, así como las realizadas en domingos y festivos, con un incremento del 150 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 40. Dietas.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as 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.

Capítulo XI. Acción social.

Artículo 41. 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 total o absoluta derivados de accidente, en los siguientes términos:

- a) En caso de muerte del trabajador/a, indemnización de 24.040,48.-Euros a favor de los beneficiarios/as señalados en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) En caso de incapacidad permanente total y absoluta, indemnización por importe de 24.040,48.-Euros en a favor del trabajador/a.

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

Artículo 42. Complemento en situación de incapacidad temporal.



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

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribuciones básicas y complementarias.

b) El trabajador/a 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 43. Capacidad disminuida.

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

Artículo 44. Muerte natural.

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

Artículo 45. Jubilación.

Aquellos/as trabajadores/as, incluidos los fijos discontinuos, 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, dos mensualidades.

Artículo 46. Jubilación anticipada.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, el personal laboral, podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y en las condiciones establecidas en dicha normativa, La Corporación deberá sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a inscrito como desempleado/as en la oficina de empleo, formalizando un contrato con una duración mínima de un año.

Artículo 47. Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de Seguridad Social, los/las trabajadores/as que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, a excepción de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años, podrán acceder a la jubilación parcial en las condiciones previstas en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto, la Corporación deberá formalizar un contrato a tiempo parcial con el trabajador que se jubila y un contrato de relevo con otro trabajador, que sustituirá la proporción de la jornada dejada vacante por el anterior. La reducción de la jornada será como mínima y máxima la establecida en el normativa vigente en cada momento.

Artículo 48. Anticipos reintegrables.

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

En el establecimiento de referencias 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 49. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento asumirá la defensa del trabajador/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se originen, salvo en los 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/a o cuando la acción judicial se ejercite por el propio Ayuntamiento.

Artículo. 50. Plan de pensiones.

El Ayuntamiento concertará, a partir del 1 de enero de 2008, con una empresa del ramo un plan de pensiones con una prima mensual de 30 euros por cada trabajador/a; dicha prima mensual se fijará anualmente por la Comisión del Plan de Pensiones.

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 51. Atención médica.

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

Artículo 52. Seguridad laboral.

En lo relativo a las materias de Seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto tanto en lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

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

Capítulo XIII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 54.



La Corporación, dentro de sus potestades facultativas y organizativas, dirigirá la formación trasladando a la Comisión de Formación, dentro del primer trimestre de cada año, las acciones formativas a realizar, encargándose la citada comisión de la elaboración de las bases y la selección de los/las trabajadores/as participantes.

Capítulo XIV. Derechos sindicales.

Artículo 55. Derechos y obligaciones del comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

Serán obligaciones del Comité de Empresa:

- a) Colaborar con los/as jefes/as de servicio en orden 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/as jefes/as 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 56. Crédito horario.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as, previa solicitud formulada con antelación suficiente, podrán disfrutar a título individual de un crédito mensual retribuido de hasta treinta y cinco horas, destinado al tratamiento de asuntos relacionados con la defensa de los intereses de sus representados/as, ejercicio de tareas sindicales o asistencia a cursillos de formación sindical. Será imprescindible la posterior justificación del buen uso de este derecho.

El crédito señalado podrá acumularse a favor de uno/a o varios/as representantes a opción de estos/as, pudiendo quedar relevados del trabajo si perjuicio de sus remuneraciones. También se podrá crear una bolsa de horas de carácter anual que el comité de empresa lo distribuirá mensualmente, procediendo en tal caso a su comunicación a la Corporación. En todo caso, será necesaria la comunicación al jefe/a de servicio correspondiente de los nombres y apellidos de los/as representantes que van a ejercitar este derecho y el tiempo acumulado.

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

Artículo 57. Garantía de los/as representantes de los trabajadores/as.

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

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

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

Artículo 58. Secciones sindicales.

La Corporación reconocerá aquellas centrales sindicales que cuenten con una afiliación de al menos un quince por ciento de entre los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, el derecho a contar con un/a delegado/a sindical.



El sindicato que alegue derecho a hallarse representado deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/la delegado/a sindical, deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central sindical a la que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa, y poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de éste.

Disposición transitoria.

Se garantiza que ningún/a trabajador/a vaya a percibir menos retribuciones como consecuencia de la nueva estructura retributiva. Si ello sucediese, el/la citado/a trabajador/a percibiría un complemento personal absorbible equivalente a la diferencia entre las retribuciones que venía percibiendo y las nuevas retribuciones reflejadas en el Anexo I y de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera.

Una vez que se aplique el concepto de evaluación del desempeño al personal funcionario del Ayuntamiento de Morón de la Frontera, la misma regulación, le será de aplicación al personal laboral.

Disposición adicional segunda.

El personal de los servicios cuya forma de gestión se modifique de directa a indirecta o mixta podrá optar entre permanecer al servicio del Ayuntamiento o pasar a la empresa que gestione aquél, garantizándose en todo caso, la categoría laboral y retribuciones de los trabajadores de que se trate, así como el reingreso de los mismos en aquellos casos en que lo decida el trabajador.

Disposición adicional tercera.

Se establece una paga por una sola vez que se abonará en distintos plazos a fijar en Comisión Paritaria, correspondientes a los efectos personales como consecuencia de la valoración y nueva estructura de clasificación profesional.

Disposición adicional cuarta.

El trabajador encargado del protocolo municipal; como son bodas, actos oficiales fuera de su jornada laboral, venta de entradas, etc., percibirá con efectos de 1 de enero de 2008 la cantidad de 500 euros mensuales.

Disposición derogatoria.

Queda expresamente derogadas todas aquellas materias del anterior convenio





Andalucía

Ayuntamiento de Morón de la Frontera

BOP 124, 01 de junio del 2011

Página 31 de 33

colectivo que se opongan a lo establecido en el nuevo texto.





TABLA SALARIAL 2009

| | <i>Sueldo base Mensual</i> | <i>C. destino Mensual</i> | <i>C. puesto Mensual</i> | <i>Total Mensual</i> | <i>Total Anual</i> |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------------|
| GRUPO I | | | | | |
| Jefe Departamento | 1.157,82 | 911,92 | 140,48 | 2.210,22 | 30.943,08 |
| Técnico Superior | 1.157,82 | 911,92 | 106,12 | 2.175,86 | 30.462,04 |
| GRUPO II | | | | | |
| Jefe Departamento | 982,64 | 650,11 | 207,02 | 1.839,77 | 25.756,78 |
| Técnico medio | 982,64 | 650,11 | 174,54 | 1.807,29 | 25.302,06 |
| GRUPO III | | | | | |
| Encargado | 732,51 | 535,06 | 281,96 | 1.549,53 | 21.693,42 |
| Oficial 1ª | 732,51 | 461,45 | 247,39 | 1.441,35 | 20.178,90 |
| Cocinero/a | 732,51 | 461,45 | 247,39 | 1.441,35 | 20.178,90 |
| Coordinador técnico PRL | 732,51 | 461,45 | 247,39 | 1.441,35 | 20.178,90 |
| Coordinadora Resid Anc | 732,51 | 461,45 | 247,39 | 1.441,35 | 20.178,90 |
| GRUPO IV | | | | | |
| Visitador/a | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Repartidor/a | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Coordinador Actividades Pto | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Auxiliar enfermería | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Cuidador/a | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Auxiliar ayuda domicilio | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Celador Conductor | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Auxiliar Sª (oficial 2ª-3ª) | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Auxiliar administrativo | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Ayudante de Biblioteca | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Auxiliar Biblioteca | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Ayudante Cultura | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Redactor Deportivo | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Guarda Mantenedor | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Especialista jardinero | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Socorrista | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Monitor Actividades | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Telefonista | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Almacenero | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Técnico Salvamento Acuático | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Maquinista-Tractorista | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| Taquillero | 598,95 | 414,31 | 339,59 | 1.352,85 | 18.939,90 |
| GRUPO V | | | | | |
| Peón | 546,82 | 320,09 | 390,28 | 1.257,19 | 17.600,66 |
| Lavandera | 546,82 | 320,09 | 390,28 | 1.257,19 | 17.600,66 |
| Limpiadora | 546,82 | 320,09 | 390,28 | 1.257,19 | 17.600,66 |
| Ordenanza | 546,82 | 320,09 | 390,28 | 1.257,19 | 17.600,66 |
| Ayudante de cocina | 546,82 | 320,09 | 390,28 | 1.257,19 | 17.600,66 |
| Guarda | 546,82 | 320,09 | 390,28 | 1.257,19 | 17.600,66 |

Año 2009

| | |
|---|------------|
| Bienio | 25,90 € |
| Cuatrenio | 51,80 € |
| Hora nocturna | 2,50 € |
| Plus festivo turnos | 43,46 € |
| Premio jubilación | 1.004,13 € |
| Plus dedic. y dispon. Oficial de 1.ª electricista | 473,63 € |



Ayuntamiento de Morón de la Frontera

BOP 124, 01 de junio del 2011

Página 33 de 33

