

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 555

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 1/88

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral del Ayuntamiento de Alcantarilla, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 7-1-88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14-1-88, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 18 de enero de 1988.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 45)

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA Y EL PERSONAL CONTRATADO, NO FUNCIONARIO, SUJETO A LEGISLACIÓN LABORAL. AÑO 1988

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Alcantarilla y los trabajadores municipales sujetos a legislación laboral, que a continuación se relacionan:
a) El personal laboral por tiempo indefinido.
b) El personal laboral de duración determinada.
c) Los contratados con carácter temporal, en todo no lo previsto en el contrato específico, que al efecto se aneja.
d) Los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, en todo lo no previsto en las normas específicas que regule su situación laboral.

2.- Quedan excluidos de su ámbito de aplicación, los funcionarios de Carrera, de empleo, interinos y contratados administrativos y de prestación de servicios.

Artículo 2º. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien, los efectos económicos del mismo, surtirán efecto desde el día 1 de Enero de 1988.

Su duración será de dos años, incrementándose la cuota salarial bruta para el año 1989, en la cuantía que marquen los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, negociándose el próximo año las condiciones sociales.
El presente Convenio, se considerará denunciado el 15 de Noviembre de 1989.

Artículo 3º. Unidad Normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecerán las siguientes reglas:

a) En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y las leyes y disposiciones laborales de carácter general para todas las actividades, así como las Normas Nacionales de Trabajo, para las actividades no reglamentadas.
b) Si se llegara a algún tipo de acuerdo con el Comité de Empresa una vez firmado el presente Convenio, sobre normas subsidiarias y complementarias, serán extensibles a todos los trabajadores automáticamente.

CAPÍTULO II. PLANTILLA Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 4º. Plantilla.

El Ayuntamiento publicará anualmente, antes de la primera quincena del mes de Febrero, en el tablón de anuncios, la plantilla,

con la relación de puestos de trabajo, así como la oferta de empleo público, correspondiente a dicho año.

Contra esta relación podrá reclamarse en el plazo de 30 días, desde su publicación, previo informe del Comité de Empresa.

Asimismo, se publicará en el Anexo I del presente Convenio, el cuadro retributivo para 1988, con especificación de los puestos de trabajo, categorías profesionales, conceptos retributivos y salarios brutos anuales.

Artículo 5º. Categorías profesionales.

Para la aplicación del presente Convenio y con objeto de conseguir una mayor homogeneidad en la equiparación con las categorías profesionales de los funcionarios, se pasa a definir y reclasificar los puestos de trabajo-tipo de esta clase de personal.

1.- Técnico de Grado Superior. Es el trabajador, que poseyendo el indicado título profesional, desarrolla actividades propias de su referida titulación, asumiendo la dirección y gestión de un Servicio.

2.- Técnico de Grado Medio. Es el trabajador que, poseyendo el indicado título profesional, desarrolla actividades propias de su referida titulación, asumiendo la gestión de una Sección.

3.- Encargados, Inspectores de Urbanismo, Oficial de Administración, Deliberante, Anotador, Otros Titulados. Encargado es el trabajador, que a las órdenes de un superior ejerce funciones de control y mando sobre trabajadores adscritos a un servicio concreto de su cargo, ocupándose con responsabilidad propia de la debida ejecución práctica de los trabajos del servicio, participando incluso en su realización.
Inspector de Urbanismo es el trabajador, que a la orden de un superior o por propia iniciativa, ejerce principalmente, función de inspección de obras, normas urbanísticas y control en el cumplimiento de ordenanzas municipales.

Oficial de Administración es el trabajador que realiza funciones de extraer, redactar diligencias y oficios de los expedientes que se les confían y dar cuenta a su inmediato superior.

Deliberante es el trabajador que ejerce funciones técnicas de levantamiento de planos, croquisación, medición e información de normas urbanísticas, bajo la supervisión de un superior.

Anotador es el trabajador que a las órdenes de un superior realiza funciones de ejecución y colaboración propias de su Área.

4.- Capataz es el trabajador que a las órdenes directas de un Encargado, ejerce funciones de mando sobre los trabajadores a su cargo, adscritos a su tajo o sector, ocupándose con responsabilidad propia de la debida ejecución práctica de los trabajos a realizar y participando en su realización.

5.- Oficial de Oficina, Oficial Conductor y Prototipo, Oficial de Oficina es el trabajador, que poseyendo un título profesional definido, lo practica y realiza a la perfección, mandando y dirigiendo a los trabajadores de inferior categoría adscritos a su tajo.

Oficial conductor es el trabajador que se dedica a la conducción de aquellos vehículos adscritos a su servicio, para lo que le faculta su correspondiente carnet de conducir de primera, atendiendo a la conservación de aquellos y colaborando activamente en la carga y descarga de los mismos.

Monitor es el trabajador que realiza funciones de enseñanza y promoción de aquellas materias para las que ha sido contratado.

6.- Oficial de Oficina de Segunda es el trabajador que ha adquirido los conocimientos necesarios para ejercer un oficio manual, pero que normalmente no lo practica, sino bajo las órdenes directas de un oficial de oficio.

7.- Auxiliar de Oficina es el trabajador que colabora en la realización de los servicios propios de oficina.

8.- Pyudientes, Limpiadores, Conserjes. Ayudante es el trabajador manual que realiza bajo la dirección de otros, trabajos de cualquier índole, que requieran ciertos conocimientos prácticos.

Limpiadora Conserje son las trabajadoras que, además de ejecución de tareas de limpieza, se dedican al mantenimiento y custodia de los colegios, debiendo residir en ellos.

9.- Operario y Limpiadora. Operario es el trabajador manual que, ejecuta bajo las órdenes de otros, trabajos de cualquier índole, sin que precise una especial práctica o habilidad.

Limpiadora es la trabajadora cuya misión específica es la de ejecutar cualquier tarea de limpieza tanto en colegios como en dependencias municipales.

* Auxiliar de Hogar es la trabajadora que realizando su jornada a tiempo parcial, realiza tareas de asistencia y auxilio a personas impedidas, y sus emolumentos se ajustan al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Los puestos de trabajo que resulten de nueva adscripción en la plantilla del Ayuntamiento, serán clasificados por similitud a estas categorías profesionales.

Artículo 6º. Movilidad de puestos de trabajo.

Los trabajadores podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo distinto al que vienen desempeñando, previa audiencia del Comité de Empresa, en base a los supuestos siguientes:

- 1.- Por sanción a través de expediente disciplinario.
- 2.- A petición propia.
- 3.- Por necesidades del servicio.
- 4.- Por debilitación apreciable de facultades.

FOR SANCION: El traslado del puesto de trabajo por esta causa, vendrá determinado por la resolución del expediente disciplinario instruido al efecto, y será de obligado cumplimiento, se le respetará al trabajador la categoría profesional y el salario de convenio que tuviera en el anterior puesto de trabajo.

A PETICION PROPIA: Cualquier trabajador, alegando causas justificadas, podrá solicitar el traslado de su puesto de trabajo a otro, de igual o inferior categoría, percibiendo el salario de convenio, correspondiente, al nuevo puesto de trabajo solicitado. Siendo facultad de la Corporación, su concesión.

FOR NECESIDADES DEL SERVICIO: La Corporación podrá, por necesidades del servicio, o fuerza mayor, trasladar a un puesto de trabajo de igual, superior o inferior categoría, a cualquier trabajador.

Si el nuevo destino fuese de categoría superior, su salario de convenio se ajustará al nuevo puesto de trabajo.

Si el nuevo destino fuese de categoría inferior, en salario de convenio será igual al que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior.

FOR DEBILITACION APRECIABLE DE FACULTADES: Este caso se dará en los supuestos de que el trabajador tenga disminuidas sus facultades

para el desarrollo de su puesto de trabajo, y se dará a propuesta de la Corporación previo dictamen médico oportuno.

En el salario de convenio, será igual al que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior.

Artículo 7° Procedimiento para cubrir vacantes y Promoción interna.

1.- Procedimiento para cubrir vacantes: Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de este Ayuntamiento, formarán parte de la oferta anual de empleo público. El personal de nuevo ingreso, será seleccionado según lo dispuesto en la legislación vigente.

2.- Excedencia interna: El Ayuntamiento, para promocionar a sus trabajadores, reservará anualmente en sus plantillas el número de plazas a cubrir por este sistema, y que irán, exclusivamente destinadas para la promoción interna. El número de plazas a reservar para este fin, será negociado anualmente entre la Corporación y el Comité de Empresa, procurando siempre alcanzar el máximo permitido por la ley.

El sistema de ascenso del personal por promoción interna, se hará, como norma general, mediante concurso, para lo cual, se elaborará, en las bases de la convocatoria, el oportuno baremo de méritos, valorándose éstos de común acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

Cuando por las características del puesto de trabajo así lo requiera y siempre oído al Comité de Empresa, podrán asimismo establecerse los sistemas de oposición o concurso-oposición.

Para cumplir con los principios de igualdad, mérito y capacidad, podrán participar en la cobertura de las vacantes de la plantilla laboral del Ayuntamiento, los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, siempre que en todo momento reúnan los requisitos legales exigidos, para poder acceder al puesto ofertado.

Artículo 8° Trabajos de categoría superior.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Corporación podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses, durante un año, o 8 meses durante dos años, previo informe al Comité de Empresa.

Durante el tiempo que desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva, entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Una vez superados estos plazos, el trabajador, además de tener preferencia para ocupar la primera vacante de dicha superior categoría que se produzca, podrá reclamar a la Corporación la nueva clasificación profesional a la que se hubiera destinado, previo informe del Comité de Empresa.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9° Jornada laboral y horarios.

1.- Jornada Laboral: La jornada laboral de la generalidad de los trabajadores afectados por este Convenio, al igual que la establecida para los funcionarios del Ayuntamiento será de 37½ horas semanales que suponen 1455 horas de trabajo en cómputo anual, distribuidas día y medio de descanso semanal mínimo continuo, de los cuales dos al mes coincidirán con domingo.

En el período comprendido entre el 1º de Junio y el 1º de Septiembre ambos inclusive, la jornada laboral semanal será de 40 horas.

2.- Horarios de trabajo: Teniendo en cuenta la naturaleza especial de atención al público que presta el Ayuntamiento, los horarios de trabajo serán regulados en la negociación colectiva, adaptándose en su determinación a las necesidades del servicio público así como al interés general de la población afectada por su funcionamiento.

El horario laboral de la generalidad de los trabajadores acogidos a este Convenio, será continuado en jornada de mañana, tarde y noche.

Podrán regularse, previo informe del Comité de Empresa jornadas especiales partidas en los casos de prestación de servicios que por su naturaleza de interés general, prioridad, disponibilidad horaria y especial responsabilidad, así lo aconsejen.

Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, computándose como de trabajo efectivo.

En aquellos trabajos que lo precisen, se organizarán turnos de relén mínimo para las jornadas de tarde, noche, sábados tarde y domingos y festivos, siendo dichos turnos rotativos y fijados por el Ayuntamiento, con audiencia del Comité de Empresa.

Artículo 10° Compensación por trabajos en días festivos.

Los trabajadores que por necesidades del servicio, o por correspondencia al turno de relén a que se refiere el artículo anterior, prestasen servicio completo en días festivos, serán compensados con dos jornadas de descanso por cada una de estas jornadas trabajadas, salvo en los casos de servicios especiales remunerados.

Artículo 11° Vacaciones.

El período anual de vacaciones retribuidas será de un mes, para todo el personal. La retribución de dicho período será equivalente a una mensualidad de la totalidad del salario de convenio, o en proporción al tiempo trabajado. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

El período de vacaciones será de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, programándose por el Ayuntamiento y Comité de Empresa, antes del 30 de Abril.

El período de vacaciones podrá ser modificado excepcionalmente, previo acuerdo con el Comité de Empresa, atendiéndose a las necesidades del servicio.

En el período de disfrute de vacaciones no se computará el tiempo que el trabajador esté hospitalizado o internado durante el transcurso de las mismas.

Asimismo, se disfrutará de 7 días laborables en dos turnos rotativos durante el período de Navidad y Semana Santa, para el año 1988, siendo de 8 días para el año 1989.

Artículo 12° Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con antelación suficiente, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- 3 días por alumbramiento de la esposa o en caso de grave enfermedad justificada o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrá ampliarse previa justificación, a otros dos, cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la localidad.
- 3.- 1 día en los casos anteriores para parientes de segundo grado.
- 4.- 1 día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 5.- Por tiempo indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 6.- Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica, aportando justificante, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de las horas de trabajo.
- 7.- Dos días por traslado de su domicilio habitual.
- 8.- 1 hora diaria de ausencia en el trabajo, para la lactancia o alimentación de un hijo menor de 9 meses, que podrá ser fraccionada en dos medias horas y ejercida indistintamente por uno u otro cónyuge, siempre que no concurren al mismo tiempo.

Artículo 13° Licencias no retribuidas.

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria, por intereses particulares, por un plazo superior a un año u inferior a cinco años.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

Las peticiones de excedencias y licencias no retribuidas, serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando desatender, favorablemente, aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El número de trabajadores en tal situación de excedencia voluntaria, no podrá exceder del 5 % de la totalidad de la plantilla laboral del Ayuntamiento, atendiéndose las solicitudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia o licencia, pasará a baja definitiva.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria, no tendrán derecho a que se les reserve el puesto de trabajo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar, previa justificación adecuada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 3 meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de 3 meses cada 2 años.

Artículo 14° Excedencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

Darán lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, con reserva de plaza durante el tiempo que esta dure, las situaciones principales siguientes:

1.- El nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con prestación de servicio al Ayuntamiento, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad.

El reintegro podrá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese del cargo que ocupa.

2.- En el caso de excedencia por prestación al Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo que este dure y podrá solicitar el reintegro dentro de los dos meses siguientes a la finalización del mismo.

Durante dicho Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio el trabajador percibirá las pagas extraordinarias de Junio y Navidad.

3.- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 120 días naturales distribuidos a opción de la interesada. Asimismo, la mujer trabajadora que lo solicite, tendrá derecho a la reserva de plaza por cuidado de un hijo por un plazo máximo de 2 años a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 15° Seguridad e Higiene en el trabajo.

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.- Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se solicitará la cooperación del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Murcia, fundamentalmente en lo referente a planificación, estudio y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas sean necesarias.

3.- Se creará el Comité de Seguridad e Higiene cuya composición será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité de Empresa y en la misma proporción, por parte de la Corporación.

4.- La Corporación creará un servicio médico de empresa para la atención y vigilancia de la salud de todos los trabajadores. Asimismo, se establecerá la necesidad de las revisiones médicas previas y periódicas anuales para todos los trabajadores del Ayuntamiento, pudiéndose establecer al respecto convenios de cooperación con aquellas instituciones públicas que se estime conveniente, para la determinación de las posibles enfermedades profesionales y su prevención.

Artículo 16° Promoción y formación.

1.- Se promoverá a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión.

2.- Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos, para los trabajadores al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, no serán determinantes ni crearán expectativas de derecho al ascenso, y dependerá, en todo caso, de las pruebas de acceso a este puesto de trabajo.

3.- Los planes de formación, baremo de calificación, control y plazos de realización, etc., se elaborarán por la comisión de seguimiento, que elevará la propuesta de aprobación de las mismas a los órganos correspondientes, y siempre dentro de los créditos consignados a tal efecto.

4.- La Corporación gestionará e impulsará la realización de convenios de colaboración con otras administraciones públicas para la celebración de cursos y planes de formación.

Artículo 17° Prendas de trabajo.

Al personal de oficio afectado por este Convenio, se le facilitarán dos prendas de trabajo al año, una de verano y otra de invierno, que les serán entregadas en la primera quincena de Mayo y Octubre respectivamente.

Artículo 18° Complementos en casos de incapacidad laboral transitoria.

1.- Incapacidad laboral transitoria.

El Ayuntamiento garantizará a sus trabajadores el total del salario de convenio, desde el primer día de la incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo o accidente no laboral. Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación de la ausencia por baja médica desde el primer día de la I.L.T., así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación del médico de empresa. La justificación de estas ausencias deberá producirse ante la Oficina de Personal, dentro de las 48 horas siguientes en que se produjo la I.L.T. en sus distintas contingencias.

A partir del sexto mes, si se mantiene la situación de I.L.T., el trabajador percibirá la prestación correspondiente al 75 % de la base reguladora hasta su alta médica.

2.- Salvo de Seguro.

El Ayuntamiento contratará a favor de los trabajadores afectados por este Convenio, una póliza de seguro para los casos de accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, y accidente no laboral, con las siguientes condiciones:

a) Por lesiones permanentes no invalidantes. Se pagará a lo establecido en el vigente baremo de la legislación laboral, debiendo la entidad aseguradora abonar el correspondiente importe, independientemente del que el trabajador tenga derecho por la Mutualidad Laboral.

b) 600.000 pts por incapacidad permanente en grado parcial.

c) 1.500.000 pts por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y gran invalidez).

d) 1.500.000 pts en caso de muerte, pagaderas a sus herederos legales o personas designadas.

Para el percibo de las indemnizaciones por incapacidad, será necesario, además, para su liquidación por la entidad aseguradora, la resolución con carácter de firmeza emitida por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

Artículo 19º Jubilaciones.

Las jubilaciones serán obligatorias para los trabajadores a los 65 años de edad, excepto para el período de carencia necesario para acceder a la Seguridad Social las prestaciones de jubilación, en cuyo caso no le permitirá al trabajador continuar vinculado al Ayuntamiento, hasta que cubra dicho período de carencia.

La Corporación constituirá bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible, en sus listas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad y más de 8 años de antigüedad en el Ayuntamiento, que causen baja voluntaria en el mismo por jubilación, se les indemnizará por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

A los 60 años	1.000.000 pts
A los 61 años	800.000 pts
A los 62 años	600.000 pts
A los 63 años	400.000 pts

La mencionada indemnización por jubilación voluntaria se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 20º Anticipos reintegrables.

Sólo se podrán conceder anticipos reintegrables en 12 mensualidades, por una mensualidad completa del salario de Convenio, a aquellos trabajadores que por una causa justificada, lo soliciten por escrito.

El Ayuntamiento consignará en su presupuesto un límite de 500.000 pts para este fin.

Además el Ayuntamiento concederá anticipos a cuenta a las personas pendientes de las prestaciones por jubilación.

Artículo 21º Ayudas.

El Ayuntamiento concederá a sus trabajadores ayudas por hijos minusválidos, por importe de 5.500 pts mensuales, siendo imprescindible la presentación del grado de minusvalidez recogido en el R.D. 2741/74 y 147/80, así como en los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros, emitidos por un organismo oficial competente.

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este artículo los trabajadores municipales fijos, con un año por lo menos de antigüedad y cuya renta bruta anual sea inferior a 1.250.000 pts.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22º Retribuciones.

1.- Con carácter general, el conjunto de percepciones salariales del personal laboral actualmente en plantilla, sufrirá un incremento del 4 % para el año 1988.

El Ayuntamiento creará dentro de su presupuesto, de común acuerdo con el Comité de Empresa, un fondo adicional suficiente, destinado a la equiparación salarial del personal laboral, con los funcionarios de carrera, tendencia que ya se ha conseguido en cuanto a las clasificaciones de los puestos de trabajo y conceptos retributivos.

2.- En el supuesto de producirse un incremento real del I.P.C. superior al porcentaje pactado de aumento salarial, las tablas de retribuciones se incrementarán semestralmente en la diferencia porcentual.

3.- En las contrataciones temporales, se aplicarán los mismos criterios retributivos que para el personal laboral por tiempo indefinido.

4.- Las percepciones del personal enviado por el INEM para trabajos de colaboración social, serán las siguientes:

a) El complemento legalmente establecido para que el trabajador perciba el 100 por 100 de la base sobre la que se haya calculado su prestación o subsidio por desempleo.

b) El complemento municipal necesario para garantizar al trabajador que el total de sus percepciones alcancen las retribuciones que le corresponda con arreglo a su categoría profesional.

Artículo 23º Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad un complemento salarial por cada 3 años de servicios reconocidos al Ayuntamiento a razón de 2529 pts cada uno, para todas las categorías profesionales.

Artículo 24º Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base, más antigüedad cada una, en Junio y Navidad, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a cada paga, no sufriendo reducción alguna en las mismas los trabajadores que hayan permanecido en I.L.T., durante los 6 primeros meses.

Artículo 25º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas se compensarán con disfrute de 2 horas libres cada hora extraordinaria trabajada.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante, los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato correspondiente que el trabajador designe.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25 % del número de trabajadores, o a convocatoria del Comité de Empresa.

2.- Comité de Empresa. Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

2.1.- Ser informado por la Corporación, a solicitud del comité sobre:

- Situación financiera del Ayuntamiento.

- Política de empleo llevada a cabo por la Corporación, o previsión de ella.

- Índices de siniestralidad y medidas preventivas que se utilicen.

Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento o los organismos competentes.

Modelos de contrato de trabajo y liquidación.

2.2.- Intervención en el informe previo a la resolución por la Corporación, en las siguientes materias:

- Sistema de reclutamiento, organización y métodos de trabajo.

- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador, por la comisión de faltas graves o muy graves.

- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.

- Tratados forzados del personal.

2.3.- Participar en la negociación de los convenios colectivos formando parte de la comisión negociadora.

2.4.- Conocer mensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por servicios, proponiendo, en este caso, medidas que tiendan a su disminución.

2.5.- Garantías: El comité de empresa o delegados de personal deberán ser oídos preceptivamente como órgano colegiado, en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello al final de cada mes a la Corporación, con expresión de quién acumula y quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las 20 horas, las empleadas en la negociación del convenio colectivo, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición de la Corporación.

Dispondrá de un local adecuado, con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina con cargo al presupuesto municipal.

Artículo 26º Complementos salariales por peligrosidad, toxicidad y nocturnidad.

1.- Los complementos salariales son aquellos que deben percibir los trabajadores por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

2.- Peligrosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. Estos plusones sólo derivarán de las características específicas del desempeño de un determinado puesto de trabajo medidas objetivamente. La Comisión de Personal aprobará todos los años la lista de aquellos puestos de trabajo que por sus características de peligrosidad, toxicidad y nocturnidad, requieran dicha retribución, previa audiencia del Comité de Empresa.

Se abonará el 25 %, en estos casos a los trabajadores que concuerden en alguna de estas circunstancias, del salario base más los complementos específicos de destino.

Artículo 27º Desplazamientos y dietas.

Los desplazamientos del trabajador, con ocasión de la realización del servicio, se efectuarán desde el almacén o punto de cita, en vehículos del Ayuntamiento, y en caso de hacerlo en vehículo propio, se abonará una compensación económica de 20 pts por kilómetro si utiliza coche y 15 pts si utiliza motocicleta, revisándose la cuantía de estas prestaciones en el porcentaje que se varíe en el precio del combustible.

Los demás gastos que al trabajador le sean puedan producir, con ocasión de la realización de su servicio, le serán abonados, previa justificación de los mismos.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 28º Secciones sindicales.

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir su sección sindical, siempre que cuenten con una afiliación al menos del 25 por 100 del total de la plantilla.

Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical que será reconocido como tal por la Corporación, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas al salario real, para hacer una actividad sindical, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento. Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto podrán establecerse en los lugares de trabajo.

Se podrán acumular las horas sindicales a un solo miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 29º Garantías sindicales.

1.- Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

Cada miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto podrán establecerse en los lugares de trabajo.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 30º Faltas.

Se considerarán faltas cuantos actos y omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyendo infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente:

1. Faltas leves:
2. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
3. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de incomparecencia justificada al trabajo.
4. Los pequeños descuidos que producen deterioros en las herramientas o pérdidas de material.
5. No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares, que tengan trascendencia para el servicio o para la Seguridad Social.
6. Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.

7. La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

8. Faltas graves:

1. El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada.
2. La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con los vecinos.
3. La falta de disciplina y respeto a los superiores y la falta de consideración y respeto a iguales e inferiores.
4. Más de tres faltas de puntualidad en un mes.
5. Dos faltas de asistencia injustificada en un mes.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Realizar cualquier clase de trabajo, estando de baja por enfermedad o accidente.
8. La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida de material por igual motivo.
9. El empleo para usos propios o ajenos de herramientas o materiales propiedad del Ayuntamiento.
10. La imprudencia que implique riesgo para el trabajador, sus compañeros o vecinos.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses.

c) Faltas muy graves:

1. Tres faltas injustificadas de asistencia seguidas o cuatro en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves a los vecinos.

3. El fraude a los intereses municipales o la contabilidad con otra persona para la comisión de los mismos.

4. Aceptar dádivas y favores de terceros por actos de servicio.

5. La retención de objetos, documentos o cosas que tenga el trabajador por razón del servicio cuando le sean reclamados.

6. El extravío o destrozo voluntario de herramientas y materiales.

7. Presentarse embriagado al trabajo o embriagarse durante el mismo.

8. Originar riñas y pendencias con los compañeros durante la jornada laboral.

9. Los malos tratos de palabra y obra a los compañeros, subordinados y superiores.

10. El abuso de la autoridad con los inferiores.

11. La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 31º Sanciones.

Las sanciones se clasifican en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas, siendo aquellas las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Sanciones por faltas graves:

1. Amonestación pública.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Desplazamiento del puesto de trabajo, espellado su profesión y categoría.

c) Sanciones por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de seis meses.
3. Despido.

La sanción de despido sólo se impondrá cuando el trabajador haya sido anteriormente sancionado por alguna otra falta muy grave o cuando la falta muy grave cometida implique especial malicia o daño.

En la imposición de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 32º Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde a la Corporación Municipal, previo expediente sancionador en las faltas graves y muy graves, y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de la sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto del Alcalde.

En el correspondiente expediente se dará, necesariamente, audiencia al trabajador, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes, pasando después el expediente a Informe de la representación sindical y a propuesta de la Comisión de Personal y Régimen Interior, previo informe de la Oficina de Personal. Las sanciones se notificarán por escrito a los trabajadores y contra ellas podrán interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral, previo al de reposición en el plazo de quince días.

Artículo 33º Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Artículo 34º Conductoras.

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir por disminuciones físicas, se le garantizará un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del carnet sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción.

Cuando por sentencia firme quede absuelto el conductor sin imputarle responsabilidad de un posible siniestro, se le garantizará igualmente un puesto de trabajo, mientras dura la recogida judicial de su carnet de conducir.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión Paritaria

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este convenio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos representantes de la Corporación Municipal.

2. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, la denuncia de este convenio y todo ello sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Jurisdicción Laboral.

3. Las representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Segunda. Número de horas trabajadas efectivas al año

Las horas trabajadas efectivamente para el año 1988 serán de 1.655 horas (mil seiscientos cincuenta y cinco horas).

ANEXO I. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL POR CATEGORIAS

	NIVEL - GRUPO	SALARIO BASE	C. DESTINO	C. ESPECIE.	C. TRANSIT.	C. PRODUCT.	TOTAL ANUAL
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1 (A-24)	1.560.748 111.482	846.636 70.553	246.180 20.515			2.653.564 202.550
TITULADO DE GRADO MEDIO	1-2 (B-17)	987.420 70.530	451.440 37.620	156.012 13.001			1.594.872 131.151
ENCARGADOS, INSPECTOR DE URBANISMO, OFICIALES DE ADMINISTRACIÓN, OTROS TI-TULADOS	3-5 (C-10)	987.420 70.530	260.856 21.738	156.012 13.001			1.404.288 105.269
CAPATAZ	5 (C-10)	987.420 70.530	260.856 21.738	80.280 6.690			1.328.556 98.958
OFICIAL DE OFICIOS.	8 (D-9)	807.408 57.672	247.248 20.604	80.280 6.690	78.132 6.511		1.213.068 91.477
OFICIAL DE SEGUNDA	8 (D-8)	807.408 57.672	233.616 19.468	80.280 6.690	16.800 1.400		1.138.104 85.230
AUXILIAR DE OFICINA	7 (D-8)	807.408 57.672	233.616 19.468	80.280 6.690			1.121.304 83.830
AYUDANTES, LIMPIADORAS CONSERJES	9 (E-6)	737.072 52.648	206.388 17.199	68.808 5.734	73.440 6.120		1.085.708 81.701
OPERARIOS, LIMPIADORAS, VIGILANTES	10 (E-5)	737.072 52.648	192.768 16.064	68.808 5.734	41.324 1.777		1.012.972 76.225