

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 4359

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Exp. 34/88

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para personal laboral no funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 3-2-88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 2-5-88, 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 las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A

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 3 de mayo de 1988.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 257)

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del convenio será de Empresas para todos los trabajadores dependientes de ellas que no tengan el carácter de funcionarios públicos y realicen su actividad dentro de este término municipal.

Al personal contratado en casos excepcionales para finalidad y tiempos determinados, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 3.046/77, de 6 de octubre, y demás disposiciones de aplicación, les afectará el Convenio en todo lo que no suponga permanencia, antigüedad o estabilidad.

Artículo 2.º—Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1988, su duración será de un año, y si ninguna de las partes lo denunciase con un mes al menos de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones en el máximo que permita la Ley a la Corporación Municipal.

Artículo 3.º—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 pluralidad de adscripciones reglamentarias, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1. El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.º, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros Convenios especiales del sector.

2. En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores y las Leyes y Disposiciones Legales de carácter general para todas las actividades, así como las normas generales de trabajo para las actividades no reglamentadas.

CAPITULO II PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 4.º—Plantillas y escalafones

El Ayuntamiento publicará anualmente en la primera quincena de febrero en el tablón de edictos, la relación de la plantilla, así como el escalafón del personal laboral y las modificaciones de los mismos si las hubiere habido.

Contra esta relación podrá reclamarse, en el plazo de 30 días, desde su publicación; sobre estas reclamaciones habrá de emitirse preceptivamente un informe de los Delegados del Personal.

En caso de vacantes, se reservará el 50% de las mismas para promoción interna de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 5.º—Categoría profesional

Jefe de Servicios, es el trabajador que, a las órdenes directas del jefe superior, ejerce sus funciones de mando sobre los trabajadores de las restantes categorías profesionales que estén afectadas al servicio o parte del servicio a su cargo, ocupándose con responsabilidad propia, de la debida ejecución práctica de los trabajos del servicio.

Oficial de 1.ª de oficio es el trabajador que, poseyendo un oficio definido lo practica y realiza en sus operaciones características, con tal grado de perfección que, no sólo lleva a cabo trabajos generales, sino también aquellos otros que supongan especialidad.

Bombero, es el trabajador que poseyendo su oficio definido lo practica y realiza en sus operaciones características, con tal grado de perfección que, no sólo lleva a cabo trabajos generales, sino también aquellos otros que supongan especialidad propia de su cometido.

Oficial de 2.ª de oficio es el trabajador que poseyendo un oficio determinado y definido, sin llegar a la perfección del oficial de 1.ª, ejecuta los trabajos generales del mismo con la suficiente corrección, pudiendo realizar también aquellos otros de especialidad, bajo la dirección de un oficial de 1.ª o jefe de servicio.

Conductor de 1.^a es el trabajador que, estando en posesión del carnet de conducir de 1.^a clase, C o superior, tiene a su cargo la conducción de camiones o vehículos de análoga categoría.

Conductor de 2.^a, es el trabajador que, provisto del carnet de conducir, se dedica a la conducción de vehículos no incluidos en el apartado anterior.

Ayudante, es el trabajador que, por práctica ha adquirido los conocimientos necesarios para ejercitar con autonomía un oficio, pero que, no lo practica sino bajo las órdenes directas de un oficial al que auxilia en su trabajo.

Vigilante, es el trabajador que está encargado de cuidar del cumplimiento de las órdenes dictadas para la ejecución de obras y servicios.

Conserje es el trabajador que dentro de un servicio determinado, tiene funciones de vigilancia y responsabilidad respecto a mantenimiento de las instalaciones, útiles, etc., a su cargo.

Peón es el trabajador encargado de ejecutar trabajos para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzos físicos y de atención, sin que precise práctica operativa alguna que pueda considerarse que realiza un trabajo correcto.

CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6.º—Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales, de lunes a viernes, en aquellos servicios que sea posible. Se establece un descanso de 30 minutos como tiempo efectivo de trabajo para desayuno.

Artículo 7.º—Vacaciones

Se establece unas vacaciones de 30 días naturales con beneficios de retribuciones básicas y plus de pen. pel. y toxicidad. Si fuesen vacaciones partidas, se hará coincidir con quincenas naturales. Se establecen a lo largo del año 6 días de permiso retribuido por asuntos particulares no incluidos en el Estatuto de los Trabajadores, que no podrán acumularse al período de vacaciones anual, no pudiendo tomarse más de dos días seguidos, teniendo que solicitarlo con 48 horas de antelación. El día de la patrona de los funcionarios, se disfrutará en igual forma que estos, por el personal laboral. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

El período de vacaciones se procurará sea de mayo a septiembre ambos inclusive, programándose por el Ayuntamiento y representantes de los trabajadores, antes del 31 de marzo, la distribución de los turnos, atendiendo las necesidades de cada servicio y las peticiones de los trabajadores, que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

El período de vacaciones podrá ser modificado excepcionalmente previo acuerdo con el Comité de Empresas, atendándose las necesidades del servicio.

Artículo 8.º—Licencias

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

1.º Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.º Tres días por alumbramiento de la esposa o en caso de enfermedad grave justificada o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse, previa justificación a otros dos más cuando medie necesidad de desplazamiento fuera del término municipal.

3.º Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

4.º Diez días para asuntos propios para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

5.º Un día de traslado del domicilio habitual.

Artículo 9.º—Excedencias y licencias no retribuidas

Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco.

Los trabajadores con un año de servicio también podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo superior a un mes e inferior a un año.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas excedencias.

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

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

El trabajador que no solicite el reingreso antes de un mes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva. Para acogerse a nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un período mínimo de, al menos, 3 años de servicio. El trabajador a su incorporación, cubrirá una plaza igual o similar a la que tenía; si no existiese vacante en el momento de solicitar el reingreso, se le notificará en cuanto lo hubiere.

Artículo 10.—Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en el Ayuntamiento.

La excedencia se prolongará durante el período que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella a efectos de antigüedad en el Ayuntamiento. El reingreso podrá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo que ocupa.

Artículo 11.—Servicio militar

En el caso de excedencia por prestación del servicio militar, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más.

CAPITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 12.—Formación profesional

El Ayuntamiento tenderá a mejorar la formación profesional de sus trabajadores comprometiéndose, previa petición del Comité de Empresas, a gestionar ante el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el trabajo, el organizar con los técnicos de dicha institución oportunos cursillos de formación en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 13.—Ropa de trabajo

Al personal afectado por este Convenio se le entregarán 4 camisas (dos de verano y dos de invierno), 2 pantalones, 1 anorac y unos guantes (para el servicio de limpieza y todo aquel que lo necesite). Las prendas de verano se entregarán a primeros de mayo y las de invierno en octubre. El uso de estas prendas será obligatoria durante el horario de trabajo. Dotándose al personal de calzado de seguridad según su dependencia de servicio.

Artículo 14.—Enfermedad

En el caso de enfermedad y desde el décimo día de la baja, la Empresa abonará al trabajador el complemento necesario para cubrir el 100% de su salario base, antigüedad y plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Artículo 15.—Accidente

En el caso de Accidente Laboral, la Empresa abonará al trabajador lo mismo que se indica en el artículo anterior, a partir del primer día. Aunque no exista hospitalización, durante el período de baja la Empresa abonará el 100% de todas las retribuciones, excepto el plus de libre disponibilidad y el de prolongación de jornada.

Artículo 16.—Seguro complementario por invalidez o muerte

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de 1.000.000 de pesetas en cada caso y por una sola vez.

El importe de dicha indemnización, si fuese por invalidez, se abonará en el momento en que recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de la contingencia, siendo compatible con cualquier otra que los herederos o el interesado según los casos puedan percibir de los Organismos citados por idéntico motivo. A tales efectos el Ayuntamiento contratará una póliza de seguros.

Artículo 17.—Jubilación

La jubilación será obligatoria a los 65 años, pudiéndose ampliar este límite en el caso de que el trabajador no haya cubierto el período mínimo de cotización a efectos de pensión y hasta su consecución, la Corporación contratará simultáneamente otro trabajador con la finalidad de sustituir al jubilado, tal y como establece el Real Decreto Ley 4/81, de 20 de agosto, si no se produce reestructuración de plantilla, y/o de los servicios. Asimismo a los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la Empresa y que causen baja voluntaria en la misma por jubilación anticipada, se les abonará por una sola vez la cantidad que se indica, según edad:

A los 60 años, 500.000 pesetas; a los 61, 400.000 pesetas; a los 62, 350.000 pesetas; a los 63, 250.000 pesetas; a los 64, 200.000 pesetas; a los 65, 125.000 pesetas.

Artículo 18.—Préstamos

Se concederán anticipos reintegrables de dos pagas a devolver en 14 mensualidades a aquellos empleados que justifiquen fehacientemente una imperiosa necesidad.

Asimismo no se concederán nuevos anticipos mientras no se haya amortizado el último recibo.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19.—Retribuciones

Componen el total de las retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento.

Artículo 20.—Categorías y salarios

Para todo el personal se aplica un aumento con arreglo a la siguiente tabla:

Diligencia: Para hacer constar que las Bases para la Cotización a la Seguridad Social, serán las del año 1987, incrementadas en un 6%.

Servicios/Personal	S. Base × 14	Fox. Pen. y Pel. × 14	Libre Disp. × 12	Proh. jorn. × 12	P. distanc. × 14
J. Serv. vías públicas	50.434	26.367	8.000	3.000	—
I. Serv. limpieza	50.434	26.367	8.000	—	—
J. Serv. aguas	50.434	26.367	7.000	3.000	—
J. Serv. electricidad	50.434	26.367	7.000	—	—
J. Serv. mercados	50.434	26.367	—	—	—
I. Serv. Ext. Incendios	50.434	24.737	12.995	3.000	—
Oficial 1. ^a vías públicas	46.904	23.704	3.500	—	—
Oficial 1. ^a parques y jardines	46.904	23.704	—	3.000	—
Oficial 1. ^a conserje depend.	46.904	23.704	—	—	—
Oficial 1. ^a extinción incendios	46.904	23.749	12.476	3.000	—
Oficial 2. ^a vías públicas	46.904	22.802	3.500	—	—
Oficial 2. ^a aguas	46.904	22.802	—	3.000	—
Especialista conductor limpieza	46.904	23.704	—	8.000	—
Especialista conductor V. públicas	46.904	23.704	—	3.000	—
Especialista conductor Ag. Notif.	46.904	22.802	—	3.000	—
Ayudante Conserje aguas	44.254	21.054	7.000	3.000	—
Ayudante Conserje electricidad	44.254	21.054	7.000	—	—
Ayudante Conserje vías públicas	44.254	21.054	3.500	—	—
Ayudante Conserje mercados, aguas	44.254	21.054	—	—	—
Ayudante Conserje cementerio	44.254	21.054	—	—	1.864
Peón alcantarillado	44.254	19.348	14.000	—	—
Peón vías públicas	44.254	19.348	3.500	—	—
Peón parques y jardines, y limp.	44.254	19.348	—	3.000	—
Peón mercados y limpieza ofic.	44.254	19.348	—	—	—

Remuneración anual por categoría

pesetas

Jefe servicio vías públicas.....	1.207.214
Jefe servicio limpieza.....	1.171.214
Jefe servicio aguas.....	1.195.214
Jefe servicio electricidad.....	1.159.214
Jefe servicio mercados.....	1.075.214
Jefe servicio extinción incendios.....	1.244.334
Oficial 1. ^a vías públicas.....	1.030.512
Oficial 1. ^a parques y jardines.....	1.024.512
Oficial 1. ^a conserje dependiente.....	988.512
Oficial 1. ^a extinción incendios.....	1.174.854
Oficial 2. ^a vías públicas.....	1.017.884
Oficial 2. ^a aguas.....	1.011.884
Especialista conductor limpieza.....	1.084.512
Especialista conductor V. pública.....	1.024.512
Especialista conductor Ag. notifi.....	1.011.884
Ayudante conserje aguas.....	1.034.312
Ayudante conserje electricidad.....	998.312
Ayudante conserje vías públicas.....	956.312
Ayudante conserje mercados, aguas.....	914.312
Ayudante conserje cementerio.....	940.408
Peón alcantarillado.....	1.058.428
Peón vías públicas.....	932.428
Peón parques y jardines y limpieza.....	926.428
Peón mercados y limpieza ofic.....	890.428

Artículo 21.—Antigüedad

Como premio a la antigüedad se establecen tres bienios al siete por ciento y quinquenios al nueve por ciento sobre el salario base.

Artículo 22.—Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos, pagaderas en junio y diciembre, compuestas de un mes sobre el salario base más antigüedad, y plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Artículo 23.—Horas extraordinarias

Los trabajos extraordinarios se realizarán por causa de fuerza mayor o necesidades de los servicios, comprometiéndose las partes contratantes a la supresión de las mismas, como consecuencia de la aplicación del Complemento de Disponibilidad, y prolongación de jornada.

Artículo 24.—Ayuda escolar

Los trabajadores con hijos en edad escolar percibirán 4.000 pesetas por cada hijo/a a partir de preescolar.

Esta ayuda será pagadera en el mes de Septiembre.

Artículo 25.—Dietas y desplazamiento

En las indemnizaciones a los trabajadores por desplazamientos con ocasión de realización de los servicios se estará a lo establecido para el resto de los funcionarios.

Artículo 26.—Remuneración anual y número de horas trabajadas al año

Horas efectivas trabajadas anualmente 1.710.

CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES

Artículo 27.—Secciones Sindicales

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 20% de afiliados en las Elecciones Sindicales.

Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de Sección Sindical, que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro del Comité de Empresa, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le corresponden.

Artículo 28.—Garantías Sindicales

A) Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

B) Todo 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 de la Empresa.

C) 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 deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

D) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

E) El Ayuntamiento facilitará locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad sindical propia, o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para este último.

F) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

G) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

H) 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.

I) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito con expresión del sindicato al que esté destinada.

J) Gastos del Comité. Los gastos de funcionamiento administrativo serán facilitados por el Ayuntamiento.

K) Se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por el Ayuntamiento sobre la Política de Empleo.

—Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

—Índice de siniestrabilidad y medidas preceptivas que se utilizan.

—Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u Organismos competentes.

2. Intervenir en las siguientes materias:

—Contrato de trabajo y finiquito.

—Contratos de aprendizaje y otros.

—Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

—Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.

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

—Traslados.

—Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la Comisión Negociadora.

—Conocer mensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución, proponiendo en estos casos medidas que tiendan a su disminución.

3. El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en el supuesto de que se siga expediente disciplinario quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el tablón de anuncios.

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 15 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 Ayuntamiento con expresión de quién acumula y de quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las 15 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 del Ayuntamiento.

El Comité de Empresas dispondrá de tablones de anuncios para informar a los trabajadores con la suficiente garantía de inviolabilidad. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos, escritos, con la sola comunicación a la Empresa.

Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

Artículo 29.—Garantías en caso de detención

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

CAPITULO VII REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 30.—Faltas

Se considerarán faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan 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.

a) Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.

2. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de incomparecencia justificada al trabajo.

3. Los pequeños descuidos que producen deterioro en las herramientas, material de trabajo o pérdida del mismo.

4. No comunicar inmediatamente los cambios de las circunstancias personales y familiares que tengan trascendencia para el servicio o para la Seguridad Social.

5. Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.

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

b) 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 injustificadas en un mes.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Realizar cualquier clase de trabajo estando en baja por enfermedad o accidente.

8. La rotura o deterioro negligente de herramientas o pérdida de material por igual motivo.

9. El empleo para usos propios o ajenos de las herramientas o material, propiedad del Ayuntamiento.

10. La imprudencia que implique riesgo para el trabajador, sus compañeros y vecinos.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves en el período de tres meses.

c) Faltas muy graves:

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

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

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

4. Aceptar dádivas o favores de terceros por actos de servicios.

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

6. El extravío o destrozo voluntario de herramientas o material.

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 o superiores.

10. El abuso de autoridad con los inferiores.

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

Artículo 31.—Sanciones

Las sanciones se clasifican en leves, graves y muy graves en correspondencia a las faltas, siendo aquéllas 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. Traslado de puesto de trabajo respetando su profesión y categoría.

c) Sanciones por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 60 días.

2. Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses.

3. Despido.

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

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

Artículo 32.—Procedimiento sancionador

La imposición de sanciones corresponde al Sr. Alcalde por faltas leves y graves, a la Comisión de Gobierno por faltas muy graves, previo expediente sancionador en las faltas graves e independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto del Sr. Alcalde a propuesta del Delegado de la Comisión correspondiente e informe de la Comisión de Administración Pública y Hacienda.

Las sanciones se comunicarán 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 15 días.

Artículo 35.—Conductores

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir por disminuciones físicas, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole hasta el 100% de la retribución que disfrutase anteriormente.

Cuando por sentencia firme quede absuelto el conductor sin imputarle responsabilidad de un posible siniestro, se le garantizará igualmente un puesto de trabajo, mientras dure 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 tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Corporación Municipal.

2. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá como principal función la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, la denuncia de este Convenio y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan 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 en 1988 serán mil setecientos diez (1.710).

Así lo aprueban libre y espontáneamente, firmando la presente todos los asistentes en el lugar y fecha indicados de lo que yo, el Secretario, certifico.