

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 8 de noviembre de 2007.- El Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

AYUNTAMIENTO DE AYAMONTE

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO 1. Ámbito, Vigencia y Principios Generales.

ARTÍCULO 1. Ámbito.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre este Ayuntamiento de Ayamonte y su personal laboral, salvo aquel contratado con otras Entidades.

ARTÍCULO 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el B.O.P. Sus efectos económicos se retrotraerán al 01 de Enero del 2004.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando el 01 de Enero del 2004 y finalizará el 31 de Diciembre de 2007.

La subida anual, será la estipulada por el I.P.C. del Gobierno Central, en los términos establecidos en el presente convenio.

ARTÍCULO 3. Prórroga.

El presente Convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivo, si no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de la terminación de la vigencia del Convenio.

La denuncia en los términos establecidos en la Legislación vigente, se comunicará por escrito a la otra parte y se enviará copia de la denuncia al C.M.A.C. Una vez denunciado en plazo y forma, ambas partes estarán obligadas a negociar un nuevo Convenio manteniéndose el denunciado en vigor hasta la firma del nuevo Convenio.

ARTÍCULO 4. Condición personal.

Se respetarán las condiciones personales, económicas, sociales y laborales que sobre este convenio tengan los trabajadores a título personal.

Si por necesidades de reorganización de los servicios, por parte de la Empresa se modificaran las condiciones laborales de algún trabajador, éstas serán el resultado de a negociación en reunión de la comisión Negociadora con la presencia del trabajador afectado.

ARTÍCULO 5. Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio,

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2007, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Ayamonte de la provincia de Huelva.

Expte. núm.: 1.583.

Código de Convenio: 2100082.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Ayamonte, que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2004 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

absorberán y compensarán en su totalidad, las que anteriormente rigieran por imperativo legal o pacto.

Las variaciones económicas por disposiciones legales futuras que impliquen en todo o en algunos conceptos retributivos existentes en el presente Convenio, solamente tendrán eficacia práctica si consideradas éstas en su totalidad en el cómputo anual, superado a las establecidas en el convenio en su cómputo anual y consideradas en su globalidad.

ARTÍCULO 6. Organización.

La organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento de Ayamonte. Ello no obstante, todas las modificaciones que afecten a los trabajadores siempre en el ámbito del poder de dirección del Ayuntamiento, tendrán que ser comunicadas al Presidente del Comité de Empresa antes de su puesta en práctica. En todo a lo relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las partes se remiten a lo dispuesto en el art. 41 del E.T. El Ayuntamiento de Ayamonte, entregará al Comité de Empresa un cuadrante con los horarios, turnos y descansos de toda la plantilla.

La modificación y reestructuración de los turnos de trabajo se realizará de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 7. Contratación.

El ltmo. Ayuntamiento de Ayamonte utilizará para las contrataciones de nuevos empleados cualesquiera de los modelos de contratación que autorice la legislación vigente.

ARTÍCULO 8. Globalidad.

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible, que a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente en uso de sus facultades no aprobase alguno de los artículos contenidos en el Convenio, el mismo quedará sin eficacia práctica, si a juicio de la Comisión Paritaria, por cualquiera de las partes se consideró el espíritu global del Convenio.

CAPÍTULO 2. Jornadas, Permisos, Licencias y Excedencia.

ARTÍCULO 9. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, que se realizarán de Lunes a Viernes, descansando el personal los Sábados y Domingos, con independencia de las necesidades de los servicios que se cubrirán estos días con una guardia en aquellos casos que sean necesarios, guardia ésta que será rotativa realizada por personal adscrito al servicio en cuestión. Cualquier modificación de esta jornada será objeto de negociación entre las partes.

La jornada laboral se realizará de forma continua, salvo en aquellos servicios que por razones de su propia naturaleza y a juicio de la Empresa no fuera posible tal jornada.

Las pausas dentro de la jornada de trabajo, (30 minutos), tendrán la consideración de trabajo efectivamente prestado a todos los efectos. Será responsabilidad de la Empresa su organización y distribución.

Con independencia de lo establecido en el presente artículo, la jornada laboral a partir del día 1 de Julio y hasta el día 15 de Septiembre, se reducirá en una hora diaria. Asimismo la Comisión Paritaria estudiará y resolverá sobre las posibilidades de implantación de este horario en el resto de los servicios y/o las compensaciones que pudieran darse a aquellos colectivos de trabajadores que no fueran beneficiarios de la presente reducción de jornada.

ARTÍCULO 10. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas con todos los conceptos del puesto de trabajo, serán de 30 días naturales, comenzando a disfrutarse siempre en Lunes.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, salvo la opción personal de cada trabajador para disfrutarla dentro de los restantes meses del año.

Los trabajadores podrán disfrutar las vacaciones de forma fraccionada, por periodos mínimos de 10 días naturales, en cualquier época del año, siempre que así lo deseen, y las necesidades del servicio lo permitan.

En los últimos meses de cada año natural, los trabajadores comunicarán a los respectivos jefes de Servicios o responsables del Personal, las fechas de disfrute de las vacaciones que se deseen para el año siguiente. Con dichas solicitudes y salvo colisión de que hagan imposible la continuidad de los servicios, los citados responsables elaborarán un Plan Global de Vacaciones que se remitirá a la Presidencia para su aprobación.

El mencionado cuadrante vacacional, deberá estar en poder del Comité de Empresa, el día 01 de Enero de cada año, como fecha límite.

En el caso de que un trabajador no pudiera disfrutar el descanso vacacional en el indicado periodo, al año siguiente elegirá el mes en que lo disfrutará. Los trabajadores que por necesidades del Ayuntamiento no pueden disfrutar sus vacaciones durante el periodo antes mencionado, percibirán seis días más de vacaciones.

ARTÍCULO 11. Excedencia.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad podrán obtener la excedencia por un periodo no inferior a seis meses (reserva del puesto), ni superior a cinco años, con los efectos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, solicita en tiempo y forma hábil por el trabajador la reincorporación, ésta es obligatoria para la empresa al producirse la primera vacante en su categoría y especialidad.

ARTÍCULO 12. Licencias.

Los trabajadores Afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- Por matrimonio, 18 días naturales.

- Por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo, adopción, práctica de interrupción de embarazo, 3 días laborables, si es en la provincia y 5 días laborables, si se produjera fuera de la provincia.
- Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes y hermanos, tanto por consanguinidad como por afinidad hasta el segundo grado, 4 días laborables.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, e hijos (hasta 2º grado), 5 días laborables y todo el tiempo que necesite sin retribuir, mediante justificación médica.
- Por boda de hijos, padres, hermanos, por consanguinidad o afinidad, 1 día, que coincidirá con la fecha de la misma.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal según disposiciones vigentes.
- Por traslado de domicilio, 1 día natural.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- Todos los trabajadores que cursen estudios en Centro de enseñanza, tendrán derecho a 3 días laborales antes de los exámenes finales. Este derecho se podrá utilizar tan solo dos veces al año y se entenderá sin perjuicio del apartado siguiente.
- Por exámenes, el día de su realización.

Asimismo dispondrá de 7 días para asuntos propios sin más limitación o condiciones que las impuestas por los servicios y sus necesidades, además de tres días correspondientes a las fechas 24 y 31 de Diciembre y la Fiesta Patronal, correspondientes a cada servicio.

Cuando estos días aparezcan fijados en Sábados o Domingos, se incrementarán en asuntos propios.

Apartado b).

El personal laboral fijo que lleve como mínimo un año de antigüedad al Servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 30 días naturales al año, previo informe del jefe del Servicio tras ser oído los Delegados de Personal.

El personal laboral fijo que lleve como mínimo tres años al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificado, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes, ni superior a seis meses, previo informe del jefe del Servicio y tras ser oídos los Delegados de Personal. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premios extraordinarios.

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del jefe inmediato correspondiente, con una antelación de 15 días.

ARTÍCULO 13. Trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación, podrán interrumpir su trabajo por un periodo máximo de 16 semanas,

en los términos establecidos en la legislación vigente. La incorporación al trabajo será en iguales condiciones a las existentes al comienzo de su suspensión.

Las trabajadoras podrán optar por acumular todo el permiso después del parto.

Las trabajadoras afectadas distribuirán la hora de la lactancia de acuerdo con sus necesidades, previa comunicación al responsable del Departamento.

CAPÍTULO 3. Prestaciones Sociales.

ARTÍCULO 14. Ayuda de Estudios.

1. Se establece una ayuda de escolaridad a percibir por el personal laboral en servicio activo durante el año que tengan hijos menores de 27 años escolarizados o cursen estudios en centro de enseñanza oficial, siempre que no trabajen por cuenta ajena o propia, concretadas en las siguientes anualidades:

Guardería	88,91 Euros
Educación Infantil	74,28 Euros
Educación primaria	74,28 Euros
ESO y equivalentes	88,44 Euros
Bachillerato y equivalentes	127,37 Euros
Estudios medios y Superiores	283,03 Euros

Por cada hijo minusválido que esté en Centro reconocido, recibiendo educación percibirán 176,90 Euros

Las solicitudes de estas ayudas deberán ir acompañadas de sus correspondientes certificados de matriculación en el referido Centro. Se solicitarán en el mes de Octubre de cada año, abonándose de una sola vez en el mes de Noviembre.

Para tener derecho en el segundo año a estas ayudas, es necesario que los mayores de 16 años hayan superado el curso anterior o el número de asignaturas que le permitan la matriculación en el curso siguiente, salvo que se demuestre por motivos justificados.

2. Se establece, con carácter general para todos los empleados laborales, una ayuda de estudio consistente en el 50% del importe total de gastos de matriculación y libros de textos. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la documentación justificada de tales gastos. Esta ayuda se concederá, en todo caso, para la realización de estudios en Centros Oficiales. El no aprobar, al menos, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado, dará lugar a la pérdida del derecho en el curso siguiente.

ARTÍCULO 15. Póliza Seguro.

El Ilmo. Ayuntamiento de Ayamonte concertará una póliza a favor de todos los trabajadores afectados por este convenio que cubra los siguientes supuestos, como mínimo:

Por muerte, tanto natural como por accidente de trabajo o por incapacidad permanente, absoluta o total derivada de accidente laboral o enfermedad común de DIECISEIS MIL NOVENTA Y CINCO EUROS CON DIEZ CENTIMOS

(16.095,10), con un incremento de I.P.C. General más un punto por cada año de vigencia del Convenio.

El Ayuntamiento asume directamente los riesgos cubiertos en este artículo en caso de inexistencia o insuficiencia de la póliza.

Esta póliza será efectiva a partir de la firma del Convenio.

ARTÍCULO 16. Ayudas Económicas.

- A) Se establece para el trabajador/a fijo en activo al contraer matrimonio la cantidad de 170,08 Euros. Esta cantidad se abonará mediante la presentación del Libro de Familia.
- B) Se establece con ocasión del nacimiento de un hijo de los trabajadores del Personal, la cantidad de 136,07 Euros. Para el cobro de esta cantidad es necesario la presentación del Certificado de Inscripción en el Registro Civil.
- C) Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por alquier causa, del personal laboral o cónyuge, hijos y padres, y que hayan convivido con el trabajador durante el año anterior a la fecha del óbito, por una cantidad de 127,36 Euros.
- D) Cuando el trabajador tenga a su cargo familiares hasta el primer grado con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, tendrá derecho a una ayuda mensual de 70,76 Euros, para la adecuación especial del familiar en cuestión.

ARTÍCULO 17. Ayuda Viviendas.

Con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores fijos en lo relativo a vivienda, se establece para la vivienda que sea o vaya a ser residencia habitual y permanente, los siguientes tipos de ayudas:

- a) Para vivienda de nueva construcción, el 8% del valor final que conste en el departamento municipal de Obras y Urbanismo, con una valoración máxima de 54.746,27 Euros.
- b) Para adquisición de vivienda usada, el 8% del valor final que figure como base imponible en el Impuesto de Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados, con una valoración máxima de 34.216,42 Euros.
- c) Para la rehabilitación, 8% del valor final que conste en el departamento municipal de Obras y Urbanismo, con una valoración máxima de 13.686,57 Euros.

Las diferencias que superen los topes máximos de valoración previstos en los apartados anteriores, no se tendrán en cuenta para la aplicación de las respectivas ayudas.

Las ayudas establecidas en los apartados a) y b), solo se podrán solicitar de una vez.

- d) La cantidad asignada para estos fines en el presente ejercicio queda fijada en 13.223,74 Euros.

Cuando existan varias solicitudes con el consiguiente agotamiento de fondos, este se repartirá proporcionalmente a las valoraciones presentadas, fijándose como cierre del

ejercicio como máximo, el día 15 de noviembre de cada año. Las solicitudes presentadas posteriormente a esta fecha pasarán al ejercicio siguiente.

A los trabajadores eventuales no les será de aplicación esta ayuda.

ARTÍCULO 18. Fondo para Ayudas.

El ltmo. Ayuntamiento de Ayamonte dispondrá de un fondo para ayudas económicas destinado a los trabajadores fijos laborales de plantilla o más de 3 años de antigüedad en la Empresa, de VEINTICINCO MIL CUATROCIENTAS VEINTISIETE EUROS CON DIECIOCHO CÉNTIMOS (25.427,18.- Euros). Con cargo a este fondo se podrán formular anticipos de su sueldo, de la forma siguiente.

Se podrá solicitar anticipos sobre el sueldo hasta una, dos, o tres mensualidades, a reintegrar respectivamente en 10, 14, y 18 mensualidades. Se concederán por Comisión de Gobierno. Y su pago será efectivo en 15 días.

La Comisión de Gobierno podrá conceder en casos excepcionales anticipos de hasta TRES MIL NOVENTA Y CINCO EUROS CON VEINTIÚN CÉNTIMOS (3.095,21 Euros), a reintegrar en 30 mensualidades a propuesta de la Comisión Paritaria, que acreditará y ustificará la excepcionalidad mediante el criterio unánime de dicha Comisión.

ARTÍCULO 19. Ayudas Actividades Culturales.

El Ayuntamiento destinará la cantidad de MIL TRESCIENTOS VEINTIDOS EUROS CON TREINTA Y OCHO CÉNTIMOS (1.322,28 Euros) al año, para ayudas a los trabajadores que participen en actividades culturales, deportivas, profesionales o recreativas en representación del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 20. Plan de Formación Profesional.

El Ayuntamiento en colaboración con el Comité de Empresa, realizará un Plan de Formación Profesional a medio plazo y estará obligado a impartir cursos sobre temas propios de las actividades que desarrolla.

ARTÍCULO 21. Ayudas a la Jubilación.

Todos los trabajadores fijos afectados por este convenio, en concepto de ayuda a la jubilación, al producirse ésta, percibirán como gratificación las siguientes cantidades en función de los años de servicio prestados:

- Hasta 10 años una mensualidad del sueldo consolidado.
De 10 a 20 años dos mensualidades del sueldo consolidado.
De 20 a 25 años tres mensualidades del sueldo consolidado.
De 25 a 30 años cuatro mensualidades del sueldo consolidado.
Más de 30 años cinco mensualidades del sueldo consolidado.

A los trabajadores que se jubilen anticipadamente, se establece un premio de jubilación voluntaria en las siguientes edades y en las cuantías que a continuación se detallan:

A los 60 años	3.537,87 Euros.
A los 61 años	3.360,98 Euros.
A los 62 años	3.184,09 Euros.

A los 63 años 3.007,20 Euros.

A los 64 años 2.830,31 Euros.

Los trabajadores que fallezcan o causen baja definitiva en el Ayuntamiento por Invalidez Permanente, percibirán la compensación que corresponda a sus años de servicio. En caso de fallecimiento esta cantidad se abonará a sus leíltimos herederos.

ARTÍCULO 22. Ayudas por años de servicio activo.

Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo o para compensar especialmente la profesionalidad y la constancia en el mismo, el personal tendrá derecho a los siguientes premios, en función de los años de servicio activo.

Cuando cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años, se les abonará una mensualidad del sueldo consolidado.

Estos premios estarán condicionados a la no existencia de expediente sancionador con resolución firme en contra del trabajador por falta grave o muy grave, en el momento de producirse el derecho de percepción.

ARTÍCULO 23. Ayudas sociales unidad familiar.

Se establece una ayuda anual a la unidad familiar del trabajador fijo en activo, cónyuge e hijos solteros y con dependencia económica del trabajador, por los siguientes conceptos:

OFTALMOLOGÍA:

Montura de gafas 82,78 Euros.

Cristales y lentillas, la totalidad, previa presentación de la factura expedida por el profesional óptico correspondiente.

ODONTOLOGÍA:

Dentadura completa (inferior o superior) 176,90 Euros.

Dentadura completa 247,65 Euros.

Puente dental 76,40 Euros.

Pieza dental 35,38 Euros

Empaste dental 35,38 Euros.

Endodoncia 70,76 Euros.

Encuanto a lo que respecta a prótesis, audifonos, fajas ortopédicas, plantillas y demás prestaciones análogas, el Comité de Empresa, emitirá dictamen mediante presentación de facturas por parte del trabajador fijo.

Cuando se trate de ayuda por los conceptos de montura de gafas, cristales o lentillas, será requisito imprescindible, por primera vez, del dictamen o parte oftalmológico. Para las sucesivas ayudas por estos conceptos, será válido este mismo dictamen o parte oftalmológico, o cualquier otro que presente.

Por todos estos conceptos y en el transcurso de un año, la cantidad a percibir por la unidad familiar del trabajador fijo no podrá ser superior a 297,20 Euros.

CAPÍTULO 4. Condiciones Laborales

ARTÍCULO 24. Bajas por enfermedad.

En los casos de baja por enfermedad o accidentes

de trabajo, el Ayuntamiento de Ayamonte, complementará a su cargo la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir las diferencias entre lo que perciban por imperativo legal y las que venía percibiendo en el momento de causar baja. Esta ayuda o indemnización se abonará al trabajador a partir del 5º día de haber sido dado de baja por el facultativo y sus efectos económicos se retrotraerán al primer día de causar baja.

ARTÍCULO 25. Derecho a ocupar otro puesto de trabajo.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por enfermedad o accidente laboral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo donde puedan trabajar adecuadamente, siempre que exista vacante en la plantilla laboral del mismo grupo que el trabajador afectado.

El Ayuntamiento pagará los haberes correspondientes al puesto de trabajo que le fije y que se ocupe por el trabajador, sin tener en cuenta la pensión que perciba.

El plazo para la presentación de la solicitud por parte del trabajador será de tres meses contados a partir del día en que entre en las oficinas del Ayuntamiento la resolución declaratoria de incapacidad. La Corporación resolverá sobre la asignación del puesto de trabajo en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha del escrito de petición en el registro, transcurrido el mismo sin que se le haya notificado resolución, a esta la considera desfavorable, podrá el trabajador ejercitar las acciones que en defensa de sus derechos estime conveniente.

ARTÍCULO 26. Falta injustificada.

En ningún caso se considerará falta injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada con la detención del trabajador o por la prisión provisional o preventiva del mismo, si bien el contrato quedara en suspenso a partir del cuarto día de permanecer el trabajador en aquella situación.

ARTÍCULO 27. Revisión Médica.

Los trabajadores afectados por este convenio serán objeto de revisión periódica, como mínimo, una vez al año, por parte del Itmo. Ayuntamiento de Ayamonte. Dicho reconocimiento se llevará a cabo en horas de trabajo y los resultados serán entregados a los trabajadores que deberán pasar el reconocimiento obligatoriamente.

El Itmo. Ayuntamiento de Ayamonte, se quedara con una copia así como el Comité do Empresa a efectos de tener un conocimiento exhaustivo de cada trabajador.

ARTÍCULO 28. Garantías Sindicales.

1. El ejercicio de la acción sindical se reconoce y se ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser sancionado, discriminado o perjudicado por el hecho de estar afiliado o no a un Sindicato.
2. Del Comité de Empresa. Es el Órgano de representación de los trabajadores en el respectivo Centro de trabajo, teniendo además de las funciones reconocidas en la Legislación vigente, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad o Higiene en el trabajo y la Seguridad Social

vigente para el Ayuntamiento como Empresa, advirtiendo a la Administración de este de las posibles infracciones y ejercitando cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Ser informado de cuanto afecte a los trabajadores y especialmente respecto a las medidas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantilla o despido, número de horas realizadas y personas que la han realizado, evolución de la Plantilla laboral así como de las partidas presupuestarias en materia de personal.

c) Negociar los Convenios Colectivos dentro del ámbito del propio Ayuntamiento sin perjuicio de las competencias que con arreglo a la normativa en vigor pueda corresponder a otros Órganos Sindicales.

d) Administrar en colaboración con el Ayuntamiento los fondos sociales, culturales y recreativos existentes y que se pudieran crear en lo sucesivo.

e) Toda sanción que imponga el Ayuntamiento a un trabajador deberá ser puesta en conocimiento del Comité. En los casos de falta grave o muy grave, la decisión del Ayuntamiento no será adoptada hasta que el Comité no presente informe escrito sobre las circunstancias que concurran en el hecho a sancionar, que deberá ser omitido en el plazo de tres días hábiles al de la comunicación del Ayuntamiento.

En los casos en que por el Ayuntamiento se considera necesario dar suspensión de empleo o sueldo, como medida cautelar o preventiva serán abonados los salarios en caso que los hechos no se consideren merecedores de sanción.

f) Podrá ejercer el derecho a libre información y usar el medio de comunicación que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación a la Administración en los casos en que la misma sea legalmente necesaria.

Queda excluido las Asambleas de los trabajadores que serán reguladas por lo dispuesto en los Estatutos de los Trabajadores.

g) En materia de Seguridad e Higiene serán informadas de las actividades del órgano de representación de los trabajadores competentes.

h) Los órganos de representación podrán dirigirse por escrito a los corporativos, presentando peticiones, comunicaciones o informes en todos aquellos asuntos que afecten a la organización y funcionamiento del Servicio.

i) Los trabajadores laborales designarán entre sus representantes, una persona que será citada para asistir a las Comisiones de Personal con voz pero sin voto, cuando este trate asuntos del personal de este Convenio.

j) En aquellos traslados o cambios de puestos de trabajo donde el Comité estime que se utiliza la nueva adscripción como medida disciplinaria, lo pondrá en conocimiento del Presidente de la Corporación a fin de que este proceda a contrastar la información recibida, resolviendo con posterioridad y dando cuenta al Comité.

3. Derechos y Garantías del comité de Empresa y de sus miembros.

a) Disponer de un local dentro del Ayuntamiento que será facilitado por éste.

b) Expresar con entera libertad sus opiniones en la materia que le concierne como representantes de los trabajadores.

c) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a monoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

d) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los intereses de los trabajadores.

e) Derecho a un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones de faltas graves, en el que será oído además del interesado, el Comité de Empresa.

f) Reconocida por el Órgano Judicial competente la improcedencia del despido corresponderá siempre al miembro del Comité la opción de representación de los trabajadores que corresponda

g) Todas las garantías provista en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y de los apartados a,b,c,d y e del mismo artículo sin más requisito que la previa notificación al Ayuntamiento, se podrán acumular las horas retribuidas sindicales de los miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal total pudiendo quedar relevado del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones. Dado que en el Ayuntamiento existen dos Empresas con su número de patronal independiente y un órgano de representación en cada una de ellas, el crédito de horas sindicales disponibles de los Delegado cada una podrán ser acumulados indistintamente en los de la otra.

CAPÍTULO 6. Clasificación Profesional

ARTÍCULO 29. Ordenación de categorías.

La ordenación de categorías donde en loas que se articula la clasificación del personal parte del criterio del trabajo desarrollado en consonancia con el principio de equiparación profesional con los funcionarios municipales

ARTÍCULO 30. Grupos salariales.

A los efectos de retribuciones se establece 5 niveles salariales cada uno de ellos compuesto por las siguientes categorías profesionales

Grupo A. Estarán incluidos los titulados profesionales

Grupo B. Estarán incluidos los titulados diplomados

Grupo C. Estarán incluidos los que posean título de bachiller Superior, FP-2ª o equivalentes

Grupo D. Encargado, Capataces, auxiliares administrativos y oficiales de 1ª. De profesional de primer Grado o Graduado Escolar

Grupo E. Estarán incluidos los peones, guardas, conserjes, bedeles, notificadores y limpiadoras. Estarán en posesión del Certificado de Estudios Primarios o Escolaridad.

ARTÍCULO 31. Promoción interna.

Ilmo. Ayuntamiento de Ayamonte, en armonía a las disposiciones legales vigentes facilitará la promoción interna del personal laboral afectado por el presente Convenio y que se llevará a cabo y de forma reglamentada anualmente.

ARTÍCULO 32. Comisión Paritaria.

Comisión Paritaria.-

A). Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

B). La Comisión estará compuesta por 2 representante del Comité y 2 del Pleno del Ayuntamiento nombrado por éste.

D). Corresponde específicamente a la Comisión:

- 1.- La interpretación de la totalidad del articulado de este Convenio
- 2.- Vigilancia de lo pactado y de lo que se pudiera pactar
- 3.- Facultad de conciliación
- 4.- Valoración y definición de los puestos de trabajo
- 5.- Cualquier tema que le asigne este Convenio

E) La interpretación del articulado del Convenio por la Comisión Paritaria, siempre que no contradiga a aquel, será recogida en acta y se anexionará al Convenio.

F) La Comisión Paritaria hará público los acuerdos y propuestas que en tema de interés general o cuando afecta a un número significativo de trabajadores, debiendo exponerse en el plazo máximo de 10 días en el tablón de anuncios

G) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen a petición de una de las partes.

H) La Comisión Paritaria podrán recabar toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, por conducto del Sr. Secretario que la facilitara en un plazo máximo no superior a 5 días. Las peticiones se realizarán por escrito.

CAPÍTULO 7. Conceptos retribuidos de carácter general

ARTÍCULO 33.-Conceptos Salariales.

Las retribuciones del Personal Laboral afectados por el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- Salarios Base
- Complemento de Destino
- Complemento Específico
- Complemento de Productividad
- Complemento del Art. 6
- Antigüedad

Nocturnidad

Guardia Localizadas

Guardias Efectivas

Horas Extraordinarias

Dietas

Desplazamiento

Desgaste de Herramientas

Pagas Extraordinarias

Bolsa de Marzo

Gratificaciones

ARTÍCULO 34.- Salario Base.

Salarios base, se percibirán todos los días del año y pagas extraordinarias, sirviendo de modulo para el cálculo de la antigüedad, complementos y horas extraordinarias, su cuantía se fija en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 35. Complemento de Destino.

El complemento de Destino será el correspondiente al puesto de trabajo que desempeña. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles respetando los siguientes intervalos para cada Grupo de clasificación.

Grupo	Intervalo
A	20 al 30
B	16 al 26
C	11 al 22
D	09 al 18
E	07 al 14

La cuantía del Complemento de Destino que corresponda a cada nivel de puesto de trabajo, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 36. Complemento Específico.

El Complemento Especifico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad peligrosidad penosidad y toxicidad.

En ningún momento, podrá asignarse más de un Complemento Especifico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración 2 o más de las condiciones particulares mencionada en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del Complemento Especifico exigirá con carácter previo que la Comisión Paritaria efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a los circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

Efectuada la valoración del puesto de trabajo esta fijara la cuantía del complemento atendiendo a los siguientes conceptos:

Especial dificultad técnica

Incompatibilidad
 Responsabilidad
 Toxicidad y Peligrosidad
 Penosidad.

ARTÍCULO 37. Complemento de Productividad.

El Complemento de Productividad retribuyera el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivo asignados al mismo.

Las cuantías que perciba cada trabajador por este conceptos será de conocimiento tanto de los demás empleados de este Ayuntamiento como de los representantes sindicales.

También se retribuirá como productividad la posibilidad de que por la Corporación se exija a una persona una dedicación superior a la jornada normal, sin que implique horario fijo de la misma.

ARTÍCULO 38. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio prescribirán por el concepto de Antigüedad, los aumentos que a continuación se especifican:

02 años de antigüedad	05% del SalarioBase
04 " "	10% " "
06 " "	15% " "
11 " "	22% " "
16 " "	29% " "
21 " "	36% " "
26 " "	43% " "
31 " "	50% " "
36 " "	57% " "
41 " "	60% " "

La fecha inicial del computo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador

ARTÍCULO 39. Plus nocturno.

El plus nocturno se fija en el 25 % del Salario Base y lo disfrutarán los trabajadores que su jornada labora este comprendida entre las 22 y las 06 horas de la madrugada, Este se pagara por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 40. Plus de guardia localizada.

Los Pluses de guardias localizadas y efectivas, serán devengado por los trabajadores que terminada su jornada laboral, los primeros deban permanecer en su puesto de trabajo cubriendo el servicio durante las horas no laborales. La cuantía de estos pluses se fija en el 25% del salario base para los primeras y el 100 del salario base más el Complemento de Destino para los segundas

ARTÍCULO 41. Pagas Extraordinarias.

Las Pagas extraordinarias, serán dos al año, que se devengarán en los meses de Junio y de Noviembre, teniendo el carácter de semestral y su cuantía será el salario base más antigüedad y complemento de Destino

ARTÍCULO 42. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social y solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias y ajustándose a los siguientes criterios:

- Las horas que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgencias, así como en caso de riesgos de pérdida de materia prima, el criterio o seguir en su realización y su carácter obligatorio.
- Por periodo punta de producción, ausencia imprevista, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la actividad de que se trate el criterio a seguir es su realización siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones a tiempo parcial prevista por la Ley
- Se compensarán primordialmente siempre que la organización del trabajo lo permita por tiempo de descanso en la siguiente proporción una hora de trabajo por dos horas y quince minutos de descanso, las cuales podrán se acumuladas hasta completar días de descanso los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- Aquellas horas que por necesidades del servicio no puedan ser compensadas con tiempo de descanso su cuantía será calculada de acuerdo con la legislación vigente y conforme a los siguientes criterios.
 - Las dos primeras horas se verán incrementadas en 100%
 - El resto de las horas, así como las realizadas en festivos se incrementara un 125%.
- A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias se regirán por la legislación vigente sobre cotización.
- Se creará una Comisión de trabajo integrada por ambas parte para el estricto cumplimiento de este artículo, así como el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 43. Indemnizaciones por razones del Servicio.

Las indemnizaciones por razones del Servicio, los trabajadores tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto será resarcirles de los gastos que se vean en la necesidad por razones del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos de:

DIETAS

- Se entiende por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia o manutención fuera del Término Municipal de Ayamonte por razón de servicio encomendado.

b).- Cuando por razón del servicio que desempeñen determinados cometidos fuera del Término Municipal se percibirán las siguientes dietas:

- 1.- Si pernocta fuera de la residencia habitual es una dieta entera
- 2.- Media dieta si se vuelve pernoctar a la residencia habitual

c).- Las cuantías serán las correspondientes al Grupo de Clasificación en los importes establecidos al Personal Funcionario.

d).- El Ayuntamiento anticipará al trabajador que tuviese que desplazarse al menos el 80% del valor total de las dietas que a él corresponda. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas estando el trabajador obligado a presentar factura de los gastos realizados.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS

Se conceptúan como gastos de desplazamientos, la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasione por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medio de transporte al servicio del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro situado fuera del casco urbano de Ayamonte.

La cuantía a percibir como gastos de desplazamiento por los trabajadores por el uso de su vehículo Particular para realizar el servicio encomendado, será de 0,17 Euros por kilómetro, y el de 0,07 Euros Si se usa moto propia.

ARTÍCULO 44. Herramientas propias.

El Ayuntamiento indemnizará a aquellos trabajadores que para realizar su trabajo o servicio aporte habitualmente herramientas propias, con la cantidad de 4,73 Euros mensuales.

ARTÍCULO 45. Bolsa de Marzo.

Se establece una gratificación denominada Bolsa de Marzo para todo el personal laboral de este Ayuntamiento que se devengara en el mes de Marzo y que ascenderá a la cantidad de 133,13 Euros.

ARTÍCULO 46. Gratificaciones.

Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios

ARTÍCULO 47. Trabajo superior categoría.

Durante el tiempo de desempeño de trabajo de superior categoría, los empleados devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida, a excepción de los complementos personales, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajo superior categoría.

ARTÍCULO 48. Prestación de Servicios.

Abogamos porque el Ayuntamiento sea el prestador

de los servicios que hasta el momento ofrece a los ciudadanos. Si por el interés del Ayuntamiento este decidiera ceder la prestación de cualquier Servicio a una Empresa privada, en el acuerdo que ambas empresas suscriban, han de figurar necesariamente cláusulas que obliguen a la empresa concesionaria respecto de los trabajadores del Ayuntamiento que pasen a depender de este, a mantener dichos que venían disfrutando con el Ayuntamiento.

De todas las, negociaciones que se establezcan y que afecten a los trabajadores, el Ayuntamiento de Ayamonte consultará al Comité de Empresa

ARTÍCULO 49. Régimen Disciplinario.

Se aplicara el mismo Régimen Disciplinario, faltas y sanciones que el Personal Funcionario de este Ayuntamiento

ARTÍCULO 50. Vestuario.

El personal afectado por el presente Convenio recibirá en los meses de Abril y Octubre las siguientes prendas:

- 1.- Chaquetón de abrigo (cada 3 años)
- 2.- Enterizos o bien chaquetilla y pantalón
- 2.- pares de botas.

La elección de prendas a recibir se decidirá en Comisión Paritaria. Si esta no llegara a un acuerdo se pedirá informe a los Jefes de Servicios.

ARTÍCULO 51. Garantía de la plantilla.

El Ayuntamiento garantizará el mantenimiento de la actual plantilla de Personal afectado por el presente Convenio

DISPOSICIONES TRANSITORIA PRIMERA.

No son de aplicación para los trabajadores eventuales de este Ilmo. Ayuntamiento los artículos del presente Convenio que se especifican: 4,5,8,11,14,16,17,18,21,22,23,25,31 y 38.

Respecto al artículo 50, este será objeto de regulación por el Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, que se realizarán de Lunes a Viernes, descansando el personal los Sábados y Domingos, con independencia de las necesidades de los servicios que nunca podrá ser superior a 35 horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

EL Ilmo. Ayuntamiento asume el compromiso de proceder en el plazo de un año a formular una relación de puestos de trabajo, en los términos legalmente establecidos, y de la cual será dada debida cuenta al Comité de Empresa.

De acuerdo con la plantilla que resulte de la elaboración de dicha Relación de Puestos de Trabajo, y en un plazo no superior a dos años de la misma por el órgano competente, el Ayuntamiento de Ayamonte establece el compromiso de iniciar los procedimientos de selección per-

tinientes para cubrir con carácter fijo las plazas establecidas por la relación antes indicada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se aplicara una subida salarial de 90,15 Euros mensuales durante la vigencia de este Convenio, dividida en la siguientes conceptos:

IPC del Gobierno central al Saiario Base, Complemento de Destino, Complemento Específico y el resto hasta alcanzar los 90,15 Euros en un complemento de productividad para todos los empleados laborales del Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El Ilmo. Ayuntamiento se reserva la disponibilidad de 10 días al año del personal acogido a este Convenio, previo aviso al Comité de Empresa y abonando lo que estipule este Convenio por estar fuera de la jornada de trabajo

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Se aplicara un porcentaje de subida anual equivalente al PC o porcentaje que aplique el Gobierno Central más un punto porcentual, como recoge el artículo 2 de este Convenio, se aplicara la subida a todos los Conceptos Sociales y a los siguientes artículos, 14, 16,17,19,21, 23 y 45.

DISPOSICION FINAL

Como normas subsidiarias a las pactadas a este Convenio Colectivos, serán las siguientes:

Estatuto de los Trabajadores

Disposiciones de Carácter General

Ordanzas Laborales.

Ayamonte, a 14 de mayo de 2004
