

AYUNTAMIENTO DE PADUL

ANUNCIO sobre Plan Parcial y Proyecto de Urbanización UR-14, promovido por don Plácido Lázaro Pérez. (PP. 723/95).

El Pleno Municipal, en sesión de 10 de marzo de 1995, aprobó el Proyecto de Urbanización del Plan Parcial UR-14, recogido en el proyecto de Revisión de las Normas Subsidiarias de Padul, aprobadas inicialmente el 31 de julio de 1992, promovido por don Plácido Lázaro Pérez, tramitándose su aprobación simultáneamente a la aprobación de las Normas Subsidiarias, conforme a lo previsto en el artículo 83, 1, párrafo 2.º del Real D.L. 1/1992, de 26 de julio.

Lo que se hace público a efectos de reclamaciones y sugerencias, durante el plazo de un mes, a partir de la

inserción del presente en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Padul, 21 de marzo de 1995.- La Alcaldesa, Josefa Miranda García.

COLEGIO MARIA AUXILIADORA

ANUNCIO de extravío de título de Graduado Escolar. (PP. 734/95).

Según Orden de 24.8.88 (BOE del 30) y posterior Resolución de la Subsecretaría de Educación y Ciencia de 13.12.88 (BOE núm. 10, de 12.1.89), se hace público el extravío de título de Graduado Escolar de don Francisco Javier Molero Casillas expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia, a propuesta del Colegio María Auxiliadora.

El Director, Enrique García Gutiérrez.

(Continúa en el fascículo 2 de 2)

FRANQUEO CONCERTADO núm. 41/63



JUNTA DE ANDALUCIA

BOLETIN OFICIAL

Año XVII

miércoles, 26 de abril de 1995

Número 62 (2 de 2)

Edita: Servicio de Publicaciones y BOJA
SECRETARIA GENERAL TECNICA. CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA
Dirección: Apartado Oficial Sucursal núm. 11. Bellavista
41014 SEVILLA
Talleres: Servicio de Publicaciones y BOJA

Teléfono: (95) 469 31 60*
Fax: (95) 469 30 83
Depósito Legal: SE 410 - 1979
ISSN: 0212 - 5803
Formato: UNE A4

(Continuación del fascículo 1 de 2)

SUMARIO

ANEXOS

	PAGINA
Convenio Colectivo de Empresa Prefabricados y Suministros, SA. (4102512).	3.658
Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Dos Hermanas. (4100300).	3.660
Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas y Comercio de Vinos y Licores de Sevilla y su provincia. (4101575).	3.668
Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Brenes. (4103130).	3.674
Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de La Rinconada. (4100330).	3.681
Convenio Colectivo de Empresa Persan, SA. (4101932).	3.688
Convenio Colectivo de Empresa Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano. (4100892).	3.698
Convenio Colectivo de Empresa Servicio de Ingeniería y Transportes Auxiliares, SA. (4102762).	3.701

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Prefabricados y Suministros, S.A. (4102512).

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA PREFABRICADOS Y SUMINISTROS «PRESUM, S.A.» Y SUS TRABAJADORES

En la ciudad de Tomares a 28 de diciembre de 1994.

Reunidos: De una parte D. Manuel Calvo Hierro, D. Carlos Mier García y D. Juan Ponferrada Arjona actuando estos Sres. como representantes de la Empresa Prefabricados y Suministros «Presum, S.A.», y de la otra parte D. José Manuel Japón García, D. Miguel Hidalgo Navarro, D. Manuel Romero Hidalgo, D. José M.º Suero García de Quirós y D. Manuel Aranda Guillén, pertenecientes al Comité de Empresa de «Presum, S.A.», acuerdan ambas partes:

Proceder a la aprobación del texto íntegro del Convenio Colectivo de la Empresa Prefabricados y Suministros «Presum, S.A.».

Y para que así conste firmamos la presente Acta en Tomares en la fecha arriba indicada.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRESUM, S.A.» 1994

Artículo 1.º Vigencia y denuncia.

Este convenio tiene vigencia desde el momento de su firma y por un tiempo de un año, quedando derogado y sin valor ni efecto el anterior Convenio Colectivo. No obstante, el contenido íntegro del mismo tendrá efecto con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1994, hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Este convenio se considera denunciado automáticamente por las partes firmantes a la terminación de su vigencia.

Artículo 2.º Revalorización.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara el 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1993, no se efectuará una revisión en el exceso sobre la indicada cifra en las tablas de 1993.

Artículo 3.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo por semana, con cinco días de trabajo de lunes a viernes, ambos inclusive de 7 a 15 horas, alcanzando 1.776 horas de cómputo anual y declarándose inhábiles exclusivamente para el año 1994, los días 7, 9 y 23 de diciembre y 27 de febrero de 1995.

En estos casos la empresa abonará el 100% del salario real como si de un día laboral se tratase.

Para el personal de carga y oficina, la jornada laboral desde el 15 de junio hasta el 13 de septiembre, Semana Santa, días de Feria de Sevilla y 5 de enero, será de 7 a 15 horas. Queda facultada la empresa, cuando los días de trabajo sean de lunes a viernes, ambos inclusive, a designar del personal de su plantilla un retén de carga, venta y transportes, cuya jornada será de 8 a 14 horas en sábado, cuando el resto de la plantilla no trabaje. Los trabajadores de este retén librarán el lunes o día hábil siguiente y su retribución será la de un día normal de trabajo no festivo.

Artículo 4.º Rendimientos.

Toda producción por encima de los rendimientos a que se contraen las tablas del anexo serán objeto de pacto entre la empresa y sus trabajadores.

El perfeccionamiento de máquinas, instalaciones de nueva maquinaria o introducción de nuevas técnicas, darán lugar a las correspondientes modificaciones en los rendimientos mínimos exigibles que aquí se establecen y consecuentemente sufrirán un cambio del sistema de primas o incentivos que se tuviera convenido. Para fijar los nuevos rendimientos en tal caso y si no llegaran a un acuerdo ambas partes se someterán al rendimiento mínimo determinado por un técnico nombrado por la Delegación de Trabajo. Durante el transcurso de la implantación de los nuevos mínimos no podrá ser sancionado el trabajador que opere en la máquina mientras mantenga los rendimientos mínimos pactados por el presente Convenio, hasta la determinación oficial de los nuevos valores.

Artículo 5.º Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta de:

- Salario Base de Convenio.
- Complemento o plus de Asistencia.
- Gastos de Locomoción.
- Horas Extraordinarias.
- Gratificación Extraordinaria de Verano.
- Gratificación Extraordinaria de Navidad.
- Gratificación Extraordinaria de Octubre.
- Paga de Beneficios.

Artículo 6.º Salario base.

Es el especificado en la tabla salarial que como anexo y formando parte integrante de este convenio se deja unida, para cada una de las categorías profesionales que en la misma se indican, correspondiente dicho salario a los rendimientos que por cometido y actividad se relacionan en las tablas de rendimientos del anexo.

Dicho salario base será de aplicación para todos los conceptos retributivos establecidos en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y concretamente servirá de base para el cálculo de los premios de antigüedad.

Artículo 7.º Complemento o plus de asistencia.

Al salario base se añadirá en concepto de complemento un Plus de Asistencia, en la cuantía que se fija en la tabla salarial del anexo y es igual para todas las categorías profesionales. Este Plus será devengado por jornada normal. Dicho Plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de los premios de antigüedad.

Artículo 8.º Gastos de locomoción.

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte desde su domicilio al centro de trabajo, o bien, si se encuentran desplazados por el trabajo específico de la empresa desde el lugar donde se hospede al tajo.

Su cuantía queda fijada en la tabla salarial que como anexo va unida a este convenio y es igual para todas las categorías profesionales. Se abonará por asistencia al trabajo independientemente de la duración de la jornada y no podrá ser prorrateado.

Si el importe del transporte público establecido para el recorrido superara la cantidad diaria pactada, la diferencia en más, previa su justificación, será abonada por la Empresa.

Dado el carácter compensatorio de los gastos ocasionados por el transporte no computará ni será tenido en cuenta para el abono de beneficios, premios de antigüedad, ni horas extraordinarias.

Los gastos de desplazamiento figurarán en el recibo de salario o nómina en la parte no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 9.º Horas extraordinarias. Para el cálculo de las horas extraordinarias, se empleará la siguiente fórmula:

$$E = 1,75 \times \frac{(SB + A) \times 365 + J + N + B + O}{8,00 \times (365 - D - F - V)} + \frac{T}{8} \text{ P.A.}$$

En la que:

E = Valor convenio de la hora extraordinaria.

SB = Salario Base convenio.

A = Antigüedad.

365 = Días naturales del año.

J = Gratificación extraordinaria de verano.

N = Gratificación extraordinaria de Navidad.

B = Paga de beneficios.

O = Gratificación extraordinaria de octubre.

D = Número de domingos al año.

F = Número de fiestas al año y sábados no trabajados.

V = Número de días laborales de vacaciones.

8,00 = Coeficiente de convenio.

P.A. = Plus de Asistencia.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán cada una equivalente a 30 días naturales de Salario Base Convenio y una Antigüedad, más el promedio de las primas, destajos o incentivos si los hubiera, Plus de Asistencia y Plus de Transporte, en los días naturales de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de abono. La extraordinaria de verano se abonará dentro de la primera quincena de julio y la de Navidad antes del día 24 de diciembre.

Estas pagas se pagarán con arreglo a las hojas de salario. La gratificación extraordinaria de octubre se establece en 32.522 ptas. para este año y será igual para todas las categorías profesionales.

Se pagará dentro del mes de octubre y será prorrateable al tiempo de prestación de servicios durante el año inmediatamente anterior a la fecha de su devengo, computándose a estos efectos el tiempo de baja por I.L.T. y deduciéndose las partes proporcionales de la misma que el trabajador hubiera percibido al encontrarse de baja por I.L.T. ya que se prorrateó dicha paga a la Seguridad Social.

La paga de Beneficios se devengará anualmente y día a día y su cuantía será la correspondiente a 31 días naturales tomados a Salario Base de Convenio más Antigüedad. A estos efectos no se computarán los días en que el trabajador permanezca de baja por I.L.T.

Artículo 11.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, independientemente de su antigüedad y categoría profesional, transcurrido un año de prestación de servicios en la Empresa, tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones por año, pagadas con arreglo a salario base y antigüedad, durante los 31 días, más los Pluses de Asistencia y Transporte y el promedio de las primas, destajos o incentivos si los hubiere de los días naturales en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.

La Empresa preavisará al trabajador con 60 días de antelación, a la fecha inicial en que comenzará a disfrutar

sus vacaciones.

El abono de los salarios correspondientes al período de vacaciones se hará efectivo al inicio de las mismas.

Artículo 12.º Complemento en caso de accidente de trabajo laboral, no laboral y baja por enfermedad.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora, la Empresa abonará en el caso de accidente de trabajo laboral y no laboral, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base, antigüedad, asistencia, transporte e incentivo si los hubiera.

En el caso de baja por enfermedad, la Empresa abonará el 100% del salario base, antigüedad, asistencia, transporte e incentivo si los hubiera, a partir de los 16 días en que el productor esté dado de baja.

Este punto de baja por enfermedad se revisará anualmente en cada convenio para que la Empresa pueda saber el costo anual de estas prestaciones.

Artículo 13.º Dietas.

Para operarios desplazados temporalmente de la Empresa en tajos fuera del término municipal donde se ubique la fábrica y por tiempo inferior a tres meses, la dieta será de 3.605 ptas./día.

Si el trabajador puede volver a pernoctar a su domicilio, sólo devengará media dieta, es decir, 1.545 ptas./día.

En todo lo demás se atenderá a la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Artículo 14.º Indemnización por muerte e incapacidad laboral permanente absoluta.

La Empresa se obliga a suscribir una póliza en favor de los herederos de los trabajadores para el caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional. La indemnización que pagará la compañía aseguradora será de 2.500.000 ptas.

Para el caso de Incapacidad Laboral Permanente absoluta, derivado de Accidente Laboral, la Empresa se obliga a suscribir una póliza de 2.500.000 ptas., que pagará la compañía aseguradora. En caso de que la Empresa no tuviera suscritas las mencionadas pólizas la Empresa será responsable y vendrá obligada a abonar los 2.500.000 ptas. previstos como indemnización por muerte en accidente laboral o enfermedad profesional o bien los 2.500.000 ptas. para el caso de incapacidad laboral permanente absoluta. Estos incrementos estarán en vigor a partir del 1 de julio de 1993.

Artículo 15.º Preaviso de cese.

El trabajador que desee cesar en el servicio de la Empresa, avisará previamente con al menos 15 días de antelación de la fecha que vaya a causar baja voluntaria.

Caso de no avisar con tiempo y forma, perderá el 25% del derecho a percibir las partes beneficiosas que pudieran corresponderles por liquidación, cantidad que se ingresará en un fondo para atenciones sociales que se creará en la Empresa.

Artículo 16.º Respetos de derechos. Compensación y absorción.

Siempre con carácter general y a extinguir, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tenga establecidas la Empresa al entrar en vigor este Convenio, respecto a las materias objeto de regulación en cómputo anual.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente a su vigencia por imperativo legal, jurisprudencia, convenio, contrato individual o por cualquier otra causa, de modo que la Empresa sólo vendrá obligada a aplicar las elevaciones que las presentes estipulaciones se fijan en la medida necesaria para suplir diferencias en cómputo anual.

Asimismo y habida cuenta de la naturaleza de este convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todo o en parte de alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste; caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 17.º Unidad de convenio.

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, de tal modo que en caso de no ser aprobado por la autoridad competente uno solo de los pactos que en el mismo se contemplan o fueran modificados en convenio en su contexto íntegro, deberán ser nuevamente reconsiderados por las partes otorgantes.

Artículo 18.º Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de la que formarán parte 4 representantes de los Trabajadores y 4 de la Empresa, todos los cuales deberán haber formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

De Secretario actuará un vocal de dicha comisión, que deberá ser nombrado por cada sesión de manera alternativa, de entre los representantes de los Empresarios y de los Trabajadores.

Las funciones que dicha comisión se asigna son las siguientes:

A) Interpretación y resolución de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C) Recibir, en su caso, y tomar la oportuna nota de las resoluciones que adopte la Comisión de Rendimientos que específicamente para estas cuestiones se constituye.

D) Cualesquiera otras que expresamente le otorguen las cláusulas de este convenio.

Con independencia de las funciones de esta Comisión, las partes, con carácter general, podrán recurrir a la jurisdicción competente para que resuelva en definitiva.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del mismo.

Artículo 19.º Ambito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa «Présum, S.A.».

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. El Salario Interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando éste garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por las disposiciones específicas de aquel salario mínimo interprofesional.

Segunda. Al personal obrero de plantilla, la Empresa suministrará 4 monos, buzos o prendas adecuadas de trabajo de buena calidad al año y al personal eventual lo monos o buzos proporcionales al tiempo por el que hayan sido contratados.

Tercera. Será facilitado asimismo por la Empresa el calzado adecuado para el trabajo que cada operario realice de acuerdo con las normas vigentes de Seguridad e Higiene en el trabajo y siempre que sea preciso, contra la entrega del calzado estropeado se le facilitará por la empresa otro nuevo.

Cuarta. Los trabajadores que estén prestando el Servicio Militar tendrán derecho a las gratificaciones extraordinarias del presente Convenio.

Quinta. En cuanto al permiso por natalidad, la empresa concederá tres días laborales de permiso retribuidos y dos más en caso de operación o grave complicación de la mujer, con motivo del alumbramiento.

Sexta. La disposición del crédito de horas mensuales por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal, serán las que recogen la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores publicada en el BOE núm. 64 del 14 de marzo de 1980, ampliándose el mínimo a 17 horas mensuales.

Queda pactada la acumulación de las horas de los distintos miembros del Comité o Delegado de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total previsto en el citado Estatuto.

Séptima. Fijar una gratificación extraordinaria en este Convenio de 23.850 ptas., para el trabajador que no haya sufrido durante 1994 ninguna baja por enfermedad o accidente laboral. Con un máximo de dos faltas que estén justificadas. Esta gratificación se abonará dentro del mes de enero de 1995.

Octava. Por fallecimiento y operación de padre, madre, hijos, hermanos de uno o de su cónyuge, los días de permiso serán retribuidos al 100% de su salario real.

Novena. En todo lo que específicamente no contemple este Convenio se atenderá a la legislación vigente en cada momento.

ANEXO

TABLA SALARIAL AÑO 1994

	<u>Salario Base</u> <u>(ptas./mes)</u>
Técnico grado medio	119.715
Encargado general	110.319
Of. Administrativo de 1.º	93.647
Of. Administrativo de 2.º	86.563
Auxiliar Administrativo	79.151
Almacenero	73.830
Plus Asistencia	7.805 ptas./mes
Plus de Transporte	11.708 ptas./mes

	<u>Salario Base</u> <u>(ptas./día)</u>
Peón	2.643
Especialista	2.676
Oficial de 2.º	2.728
Oficial de 1.º	2.800
Encargado	2.987
Jefe de Equipo	2.882
Plus Asistencia	312 ptas./día
Plus de Transporte	469 ptas./día

Tomares, 28 de diciembre de 1994

ANEXO Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Dos Hermanas (4100300).

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS PARA LOS AÑOS 1993/94

Acta de firma del Convenio

Asistentes:

Representación Corporativa: Don Francisco Toscano Sánchez. Don José González Luque.

Secretario General de la Corporación: Don José Joaquín de Benavides y Herrera.

Representación de los Trabajadores:

U.G.T.: Don Francisco Pérez Muñoz. Doña Florentina Anaya Gallego. Don Juan María Cotán Jiménez. Don Francisco José Cano García. Don Pedro Flores Rodríguez. Don José Donato Montoro. Doña Carmen Delgado Salas.

CC.OO.: Don Cristóbal Gallardo Ramos. Don José María Rodríguez del Valle. Don Francisco Palma Ordóñez. Doña Rosario Prada Bueno. Doña Remedios Cárdenas Díaz. Doña Ignacia Parra Jiménez.

Delegados Sindicales: Doña Isabel Mendoza Rodríguez.

Secretario: Don Juan Antonio Núñez Silva.

En el salón de comisiones del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de Dos Hermanas (Sevilla), siendo las 10,00 horas del día 8 de septiembre de 1994, se reúnen los Sres. arriba indicados al objeto de proceder a la revisión salarial y otras mejoras del Convenio Colectivo de empresa para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas.

Dicha comisión ha sido constituida de conformidad con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del vigente Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose ambas partes representatividad suficiente para convenir y pactar las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

Abierto el acto por el Sr. Secretario se manifiesta a los asistentes, que el objeto del mismo es dar lectura y aprobar, en su caso, el texto articulado del Convenio Colectivo, incluido su Anexo I, con vigencia para los años 1993/94, aprobado por la comisión negociadora del mismo en sesión de fecha 11 de febrero de 1994, y ratificado por la Comisión de Gobierno y el Pleno de la Corporación en sesiones de fecha 18.2.94 y 27.4.94, respectivamente.

Realizada la lectura del texto articulado y del anexo incorporado al mismo, resultante de las modificaciones introducidas mediante los acuerdos alcanzados entre las representaciones antes citadas, tomando como base el Texto del Convenio Colectivo publicado en el BOP de Sevilla núm. 248 de 26 de octubre de 1991; y siendo todo conforme a ambas partes, se acuerda proceder a la firma del Convenio Colectivo de vigencia para los años 1993 y 1994, así como del anexo incorporado.

Firmado el texto articulado citado se acuerda su remisión a la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, Delegación Provincial de Sevilla, a efectos de registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Sevilla, interesando también de la misma que, una vez registrado el Convenio, lo remita al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de acuerdo con lo previsto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Y no siendo otro el objeto de la sesión, se levanta la misma en el lugar y fecha arriba indicados, para cuya constancia y como muestra de conformidad de las modificaciones pactadas se redacta el presente acta de revisión, que acuerdan firmar los Presidentes de la Corporación y del Comité de Empresa, actuando como fedatarios del acto los Secretarios de la Corporación y de la mesa negociadora, antes relacionados.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS PARA LOS AÑOS 1993/4

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.º Ambito.

El presente Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Dos Hermanas, incluidos en la plantilla orgánica del mismo, aprobada anualmente por el Pleno de la Corporación. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio Colectivo aquellos trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos Convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 2.º Vigencia, duración y denuncia.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado el 30 de noviembre de 1994, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya.

Artículo 3.º Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

Artículo 4.º Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con la referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y cómputo anual.

En caso de que por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, este Convenio Colectivo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el Convenio en su totalidad.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artículo 5.º Modificación de las condiciones de trabajo.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. En este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de 15 días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.

Entre los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50, apartado 1,º del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, y con un máximo de doce meses.

En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.º Período de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, tanto para el personal fijo, fijo-discontinuo, como eventual, si existiesen contratados por tiempo determinado o por obra o servicio, irán precedidas de un período de prueba, cuya duración en función de la labor a realizar es la siguiente:

- Personal en general: 30 días.
- Peones ordinarios y Limpiadoras: 10 días.

Artículo 7.º Ingresos.

El sistema de contratación de todo el personal en el Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, excepto los peones y limpiadoras, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas y prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

Para el personal exceptuado en el párrafo anterior, el ingreso se efectuará mediante la petición del Ayuntamiento a la Oficina de Empleo de la localidad (art. 16 del Estatuto de los Trabajadores) previo informe al Comité de Empresa.

En las pruebas para la contratación de personal, participarán los representantes de los trabajadores, quedando constituido el Tribunal Calificador de la siguiente forma:

- Presidente: Excmo. Sr. Alcalde o Concejal en quien delegue.
- Secretario: Secretario General del Ayuntamiento o funcionario en quien delegue.
- Vocales: Un técnico municipal, el encargado del servicio y dos representantes del Comité de Empresa.

Se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 8.º Provisión de vacantes:

Las vacantes producidas en el personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán cubiertas mediante pruebas selectivas entre todo el personal, teniéndose en cuenta en dichas pruebas la antigüedad en caso del mismo número de puntos, siempre que por el Tribunal para ello constituido sean declarados aptos, para el desempeño del servicio.

Artículo 9.º Promoción y formación profesional.

Siempre y cuando existan vacantes en la plantilla orgánica y respetando la legalidad vigente, el Excmo. Ayuntamiento y el Comité de Empresa, de mutuo acuerdo, podrán acordar el ascenso a un puesto de trabajo de superior categoría a aquel trabajador que, estando capa-

citado para ejercer dicho puesto y tenga la titulación correspondiente, demuestre su idoneidad.

El Excmo. Ayuntamiento debe asegurar una formación teórica y práctica, impartiendo cursos de especialización, fundamentalmente aquellos impartidos por el Instituto Nacional de Empleo, a los que tengan acceso todos los trabajadores que por razón de servicio les afecten y los que voluntariamente lo soliciten.

Artículo 10.º Trabajos de superior categoría.

Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, ocupen temporalmente un puesto de trabajo de superior categoría, percibirán las diferencias correspondientes, mientras se mantengan en dicha situación.

Artículo 11.º Clasificación del personal.

Atendiendo a las funciones y responsabilidades que ejecute el personal afectado por este Convenio Colectivo, se clasificarán en las categorías profesionales que a continuación se especifican:

- Licenciados Superiores.
- Licenciados de grado medio o asimilados.
- Delineantes y topógrafos.
- Encargados.
- Oficiales de primera.
- Auxiliares Administrativos.
- Oficiales de Segunda.
- Ordenanzas.
- Peones Especialistas.
- Limpiadoras.
- Guardas.
- Notificadores.
- Trabajadores en prácticas:
 - Oficiales de oficio.
 - Auxiliares Administrativos, y
 - Peones de oficio.

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo, cada servicio contemplará las profesiones y competencias de cada categoría laboral, así como la correspondiente clasificación de puestos de trabajo y su definición, todo ello en colaboración con el Comité de Empresa. Este mismo procedimiento será adoptado en caso de creación de una nueva categoría profesional, en cuyo caso se determinará la cuantía del sueldo base, de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 12.º Conceptos retributivos.

Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas serán retribuidos de conformidad con los siguientes conceptos salariales: Sueldo Base, Complemento por Antigüedad, Pagas Extraordinarias, Complemento Específico, Plus de Nocturnidad, Paga de Absentismo, Plus por Trabajo Tóxico, Penoso o Peligroso y horas extraordinarias.

Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y cuantías que se establecen.

Artículo 13.º Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, correspondiente a las distintas categorías profesionales, será el que se detalla en la tabla del Anexo I, y cuya aplicación se llevará a cabo desde el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1994.

Artículo 14.º Antigüedad.

Se establece el sistema de trienios de servicios efectivos al Ayuntamiento, en el porcentaje del 5 por ciento del salario base que rija en cada momento.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por ciento a los 5 años, del 25 por ciento a los 15 años, del 40 por ciento a los 20 años, ni del 60 por ciento, como máximo a los 25 años o más. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 15.º Complemento Específico.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores sin distinción de categoría profesional un Complemento Específico por importe mensual de «ocho mil cincuenta (8.050 ptas.) pesetas».

Su regulación será objeto de estudio conjunto entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 16.º Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, consistirán en una mensualidad para cada una de ellas y se abonarán sobre el salario base que en este Convenio Colectivo se establece, incrementado con el Plus de Antigüedad. Se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, y en proporción al tiempo trabajado en el último semestre.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Su prestación será voluntaria, salvo por necesidades del servicio, y con conocimiento del Comité de Empresa, pero siempre dentro de los límites de ochenta al año. Cada hora extraordinaria se abonará a «mil ciento cuarenta (1.140 ptas) pesetas».

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número de horas extraordinarias establecidas, el exceso de las trabajadas para preveer o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratasen de horas extraordinarias.

Cuando las circunstancias del trabajo requieran prestar servicios extraordinarios un día festivo en jornada completa (no domingo) y no se compense con otro día de descanso, se gratificará con «ocho mil seiscientos diez (8.610 ptas.) pesetas».

Artículo 18.º Plus de Asistencia.

Es la cantidad que percibirá el trabajador por día efectivamente trabajado. Este plus dejará de percibirse, cuando el operario no acuda al trabajo o se ausente del mismo, salvo por las causas establecidas en el artículo 37, apartados 3 y 4 y artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, o bien cuando la ausencia se justifique mediante I.L.T. motivada por intervención quirúrgica y hospitalización o accidente laboral grave e inmediato, en cuyo caso se respetará el mismo durante el primer mes, o los tres primeros meses de baja, respectivamente.

La cuantía de este plus queda establecida en «setecientos cincuenta y cinco (755 ptas.) pesetas» por día efectivo de trabajo en los años 1993/94, para todas las categorías laborales, excepto los trabajadores en prácticas que no lo percibirán.

El presente plus será percibido también aquellos sábados que durante el año 1993 no se trabajen, según la distribución de la jornada específica en el artículo 23.

Artículo 19.º Dietas.

Dado el carácter indemnizatorio que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionársele a alguna comisión de servicio fuera de los límites municipales y con el fin de que la misma no dé lugar a un posible lucro o ahorro a trabajadores y empresa, se conviene que el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiese efectuado, previa justificación de los mismos.

Artículo 20.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente susceptibles de contagio, toxicidad, penosidad o peligrosidad, deberá abonárseles una bonificación mensual de «ocho mil seiscientos quince (8.615 ptas.) pesetas» en los años 1993/94, cantidad que se prorrateará en función de los días laborales, pero que se abonará íntegra cuando el trabajador haya prestado servicios excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos un mínimo de diez días laborales.

Los puestos de trabajo que se consideren excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos o contagiosos, serán determinados de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviendo la autoridad competente en caso de desacuerdo.

Aquellos trabajadores que por su puesto de trabajo tuvieren derecho a este plus, y efectivamente vinieran percibiéndolo durante un año ininterrumpido, continuarán cobrándolo en el caso excepcional en que, bien por necesidades de la empresa, o bien por prescripción facultativa firme, fueran cambiados a otro puesto de trabajo, que por su naturaleza no diera lugar al abono del mismo.

Artículo 21.º Plus de nocturnidad.

Los trabajos que se realicen entre las 22 y las 6 horas darán lugar a que el salario base del trabajador que los realice se incremente en un 25 por ciento, en concepto de complemento de nocturnidad, salvo que éste sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 22.º Paga de absentismo.

Se establece una paga de absentismo por importe de «cincuenta mil (50.000 ptas.) pesetas», cuyo percibo se hará efectivo en el mes de abril y del que se deducirá, en proporción, el período de servicio no prestado efectivamente en el año inmediatamente anterior, tales como los períodos en que el trabajador se encuentre en I.L.T., excedencias, permisos no retribuidos, baja laboral, etc.

CAPITULO IV.

Jornada, horario y descansos

Artículo 23.º Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas de trabajo efectivo semanal.

Respetando en todo caso la duración de la jornada establecida en el párrafo anterior, la empresa podrá pactar con su personal cualquier otro horario si lo considera conveniente, comunicándolo a la autoridad laboral.

Artículo 24.º Descansos.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo. No obstante, cada servicio con los representantes sindicales, podrá negociar dos días de descanso ininterrumpidos, siempre que sea posible.

Los trabajadores que presten su servicio en la modalidad de jornada continuada tendrá derecho a un descanso diario de veinte minutos para tomar el bocadillo. Tal descanso se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo, siempre que se cumpla la jornada de siete horas.

La fijación de este tiempo se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales.

A los trabajadores que por razones de trabajo no pudieran disfrutar del descanso en domingo, se les aplicará lo establecido en el artículo 17, párrafo último, del presente Convenio Colectivo. Igual aplicación se efectuará

a aquellos trabajadores que según sus correspondientes cuadrantes de trabajo deban descansar en festivo.

Artículo 25.º Vacaciones.

Se fijan las vacaciones anuales reglamentarias en un mes natural para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, sin distinción de categorías.

Las citadas vacaciones se concederán preferiblemente en verano, de común acuerdo entre ambas partes y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa. A este respecto, antes del día 30 de enero de cada año ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. En todo caso, el trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan con un mes de antelación, al menos, del comienzo de su disfrute.

Para el percibo de estas vacaciones se tomará como base el salario establecido en este Convenio Colectivo, incrementado con los pluses de asistencia y antigüedad.

Artículo 26.º Licencias retribuidas.

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, el trabajador podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

- A) En caso de matrimonio, quince días naturales.
- B) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, el día laborable del acto, sea civil o religioso, siempre y cuando coincida con el horario laboral; ampliable a otros dos días naturales si el acto se lleva a cabo fuera de la provincia.
- C) Por nacimiento, adopción de un hijo o aborto, el cónyuge de la trabajadora tendrá derecho a tres días laborales, ampliable a dos días más si el hecho concurre fuera de la provincia.
- D) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales, ampliables a dos días más si el hecho concurre fuera de la provincia.
- E) Por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos o hermanos, dos días naturales, ampliables a dos días más si el hecho concurre fuera de la provincia.
- F) Por fallecimiento o enfermedad grave de suegros, nueras, yernos o cuñados, dos días naturales, ampliables a dos días más si el hecho concurre fuera de la provincia.
- G) Por intervención quirúrgica grave de padres, hermanos, hijos, abuelos o nietos, el día de la operación, ampliable a dos días naturales más si el hecho concurre fuera de la provincia.
- H) Por traslado del domicilio habitual, dos días.
- I) Por exámenes finales de cursos en centros de enseñanza reconocidos oficialmente, tres días laborales antes de los exámenes, más las fechas en que éstos se vayan a realizar.
- J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento de deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia especial regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

K) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

L) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

M) Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a seis días de asuntos propios. Todos ellos tendrán que advertir su disfrute a la empresa con una semana de antelación al menos.

N) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de las limpiadoras adscritas al régimen fijo-discontinuo.

Artículo 27.º Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cuatro años y un mínimo de seis meses.

Una vez concedido el período de excedencia, éste no podrá ser objeto de variaciones, tanto de aumento como de disminución.

El trabajador tendrá derecho a incorporarse inmediatamente al trabajo en el mismo puesto que disfrutaba antes de producirse la excedencia, siempre y cuando avise con una antelación de quince días a la fecha de terminación de dicha excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de tres años al servicio de la empresa.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Artículo 28.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se clasificarán según su índole en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:
 - a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
 - b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos.
 - c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - d) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.
 - e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
2. Serán faltas graves:
 - a) Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
 - b) Faltas dos días al trabajo sin causa alguna justificada, en el período de un mes.
 - c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
 - d) Simulación de enfermedad o accidente.
 - e) Desobediencia a sus superiores en acto de servicio.
 - f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
 - g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.
 - h) Falta notoria de respeto y consideración al público.
 - i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier otra de análogas características.

3. Serán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un período de dos meses, o treinta en un año.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia, sin la oportuna autorización de la empresa.

d) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa.

e) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.

f) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercute negativamente en el mismo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

h) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo.

i) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

j) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de seis meses de haberse cometido la primera.

l) Cualquier otra de análogas características.

Artículo 29.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal en privado.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

b) Suspensión de empleo y sueldo de siete a catorce días.

c) Suspensión de empleo y sueldo de catorce a veinte días.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.

b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

c) Inhabilitación por un período no superior a dos años ni inferior al año para ascender de categoría.

d) Despido.

CAPITULO VI

Atenciones sociales

Artículo 30.º Complemento de situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

A los trabajadores que se encuentran en situación legal de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada exclusivamente de accidente laboral, intervención quirúrgica u hospitalización previa a la misma hasta un máximo de 20 días, la empresa les completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el cien por cien del salario real.

Artículo 31.º Muerte o incapacidad permanente derivada de accidente laboral.

Se acuerda que la parte empresarial contrate una póliza con una compañía de seguros por las siguientes cantidades y conceptos:

a) Por un importe de «un millón quinientas mil (1.500.000 ptas.) pesetas», a favor de las personas designadas en el artículo 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador por accidente laboral.

b) Por un importe de «un millón (1.000.000 ptas.) pesetas», a favor del trabajador que quede en situación de Incapacidad Absoluta por accidente laboral.

c) Por un importe de «quinientas mil (500.000 ptas.) pesetas», a favor del trabajador que quede en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente laboral.

Estas indemnizaciones serán incompatibles entre sí y tendrán efectividad a partir de los noventa días de la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la Provincia.

En el caso de que la empresa no tuviese suscrita la mencionada póliza después de los noventa días referidos, dicha empresa será responsable y vendrá obligada a abonar las indemnizaciones en este artículo previstas.

Artículo 32.º Muerte natural.

Si el productor falleciera de muerte natural encontrándose vigente su contrato de trabajo y superado el período de prueba, la empresa abonará a los herederos forzosos del fallecido dos mensualidades del salario vigente en aquel momento, con independencia de las que perciba por parte de otros organismos oficiales.

Artículo 33.º Jubilación.

A los trabajadores que pasen a la situación de Jubilación forzosa por edad o a la Invalidez permanente absoluta, y lleven un mínimo de un año ininterrumpido al servicio de la empresa, se les abonará, en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de tres mensualidades del total percibido por todos los conceptos en el mes anterior de trabajo efectivo al de su jubilación o pase a la situación de Invalidez referida.

A los efectos de jubilación especial a los 64 años de edad, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1194/85, de 17 de julio.

Independientemente de lo anterior, e incompatible con la jubilación especial citada, se establece un premio a la jubilación voluntaria según la siguiente escala:

A los 64 años de edad	700.000 ptas.
A los 63 años de edad	800.000 ptas.
A los 62 años de edad	900.000 ptas.
A los 61 años de edad	1.000.000 ptas.
A los 60 años de edad	1.100.000 ptas.

Artículo 34.º Baja voluntaria.

Aquellos trabajadores incluidos en la plantilla orgánica del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas que, cumpliendo los requisitos de tener más de diez años de antigüedad en la empresa y menos de 60 años de edad, solicitaran y consiguieran de este Ayuntamiento su baja voluntaria en la empresa, percibirán la cantidad de «veinte mil (20.000 ptas.) pesetas» por año de servicio, con un máximo de percepción de «quinientas mil (500.000 ptas.) pesetas» en total.

Artículo 35.º Ropa de trabajo.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada, tales como impermeables de abrigo o incombustibles, etc..., según la índole del trabajo. Dichas prendas no serán de propiedad del trabajador.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores se les suministrará dos prendas anuales de las llamadas «monos» o similares, así como calzado adecuado (Botas de agua o similares), teniendo las mismas la consideración de ropa de uso personal que quedará en propiedad de los trabajadores.

Las citadas prendas se entregarán cada seis meses, en Abril y Octubre, a excepción del calzado que se hará una vez al año. El uso por el trabajador de las prendas que le fueran entregadas por la empresa será obligatorio durante todo el tiempo de duración de la jornada laboral.

De igual modo, a los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en exteriores, se les entregará una prenda de abrigo cada dos años.

Artículo 36.º Anticipos reintegrables.

Los anticipos reintegrables sobre el sueldo se concederán por una cuantía de hasta «trescientos mil (300.000 ptas.) pesetas», estableciéndose su devolución en un plazo máximo de 24 mensualidades.

Hasta tanto no se cancele un préstamo no podrá solicitarse otro.

El Ayuntamiento, a tenor de sus posibilidades presupuestarias, señalará anualmente la cantidad disponible en préstamos a conceder.

Este préstamo se solicitará del Excmo. Sr. Alcalde, quien podrá condicionar el otorgamiento del anticipo a que se justifique la necesidad del mismo por el trabajador.

Cada trabajador podrá solicitar por escrito la percepción mensual de un anticipo a cuenta de la nómina del mes en curso, que se percibirá a mediados de cada mes hasta tanto no se solicite la anulación del mismo. La cuantía de éste se fija en «treinta mil (30.000 ptas.) pesetas», cantidad que se revisará anualmente de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 37.º Si el Comité de Empresa, institucionalmente, llegara a un acuerdo con el organismo pertinente para que los hijos de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, asistiesen a campamentos, albergues, colonias de verano, etc..., el Ayuntamiento subvencionará la inscripción de los mismos por un importe de «cinco mil (5.000 ptas.) pesetas» por trabajador.

Artículo 38.º El Ayuntamiento, a instancia del trabajador que así lo requiera podrá emitir un carnet especial para la utilización de las piscinas municipales.

Artículo 39.º Ayuda al trabajador con familiares disminuidos.

El trabajador con familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo tendrá derecho a la percepción de «cinco mil (5.000 ptas.) pesetas» mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales, inhabilitándolos expresamente para la realización normal de cualquier actividad.

Artículo 40.º Ayuda por estudios.

El Excmo. Ayuntamiento subvencionará los gastos de matriculación en centros oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía a todo empleado que realice estudios, a cualquier nivel, siempre y cuando el mismo apruebe en el mismo año académico el/los curso/s en los que se hubiera matriculado.

También para 1994 se pondrá en funcionamiento la equiparación con los funcionarios de la Ayuda establecida para los hijos de los trabajadores, con los mismos importes y requisitos que para entonces se establezcan para el colectivo de los funcionarios de carrera.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Artículo 41.º Derechos de los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

1. Tiempo sindical. Treinta horas de disposición mensual para realizar gestiones para la defensa e intereses de los compañeros, a los que representa. Estas horas tienen que ser pagadas como trabajadas, con la exigencia de los dos siguientes requisitos: Comunicación previa a la Dirección y justificación de la utilización del tiempo.

Hay que recordar que en este cómputo de tiempo se puede incluir actividades de las Centrales Sindicales, cursillos de formación sindical, etc..., y no se computará el tiempo de reunión con el Ayuntamiento cuando ésta haya sido convocada por él.

Se autoriza la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración; debiendo comunicarse al Jefe del servicio el nombre de cada uno de ellos y el tiempo que se acumule, con la antelación suficiente.

2. Comunicaciones a los trabajadores. Los miembros de los Comités dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral, bien al principio, bien al final de la jornada de trabajo, a los trabajadores sobre asuntos de su interés directo, comunicándolo previamente al Ayuntamiento, y con un tope máximo de una hora al mes.

3. Convocatoria de huelga. Los Delegados de los trabajadores y los miembros del Comité de Empresa podrán efectuar declaración de huelga mediante su aprobación en reunión conjunta de, al menos, el 75 por ciento de los representantes y por decisión mayoritaria de los presentes en reunión.

Una vez adoptada la decisión de huelga habrá de tramitarse por los cauces y la normativa legal vigentes.

4. Tramitación del conflicto colectivo. Podrán instar iniciación de conflicto colectivo los Delegados y los Comités de Empresa.

5. Negociación colectiva. Podrán iniciar negociación colectiva y firmar Convenios Colectivos los Delegados de los Trabajadores y los Comités de Empresa, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales.

6. Expediente en crisis. En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de los Delegados de los Trabajadores o el del Comité de Empresa.

7. Derecho de reunión en la empresa. Los Delegados de los trabajadores y el Comité de Empresa, por acuerdo mayoritario, podrán solicitar reuniones de los trabajadores en el centro de trabajo, previa comunicación al Excmo. Ayuntamiento y fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 42.º Derechos y deberes del Comité de empresa.

Derechos:

1. Informes preceptivos:

- a) Reclamación por clasificación profesional.
- b) Modificación de las condiciones de trabajo, traslado del personal, traslado del centro de trabajo, etc...
- c) Sistema de rendimiento, primas e incentivos.
- d) Determinación y reclamaciones de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- e) Sanciones y despidos que se produzcan en la empresa, pero sólo en las sanciones graves y muy graves.
- f) Para todo aquello no previsto en este artículo y que afecte a las condiciones de trabajo, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

2. Para la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene, se computarán todos los trabajadores que presten sus servicios al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, ya sean funcionarios, laborales o contratados.

3. Local sindical. A disposición del Comité de Empresa, debiendo ser éste adecuado y apto para la actividad sindical.

4. Tablón de anuncios. Espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores, y para fijar comunicaciones e información de contenido sindical y de interés laboral, previa comunicación a la dirección.

5. Distribución de folletos, periódicos e impresos de interés sindical o laboral, con el único requisito de que sean de distribución legal.

6. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de la empresa en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y extinciones de los trabajadores, con acceso trimestral a esta información.

7. Cuota sindical. Previa la solicitud de los trabajadores que así lo deseen, la cuota sindical de los afiliados a sindicatos será descontada en nómina mensualmente.

Deberes:

1. Colaborar con los Jefes de los Servicios en la mejora de prestación de los mismos, asesorando y orientando al personal.

2. Contribuir a las mejoras en las medidas de seguridad e higiene que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

3. Colaborar con los Jefes de Servicio en la investigación del absentismo y sus causas, y de los índices de siniestralidad.

4. Deber de sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función del mismo.

Artículo 43.º Garantías de los Delegados y de los miembros del Comité de Empresa.

1. No podrán ser despedidos en razón de:

a) Su pertenencia a una Central Sindical o por desarrollar actividad de una de ellas, dentro del marco del Convenio o recogida en la legislación vigente.

b) Por su actuación como representante legal de los trabajadores.

c) Presentación de quejas e intervención de procedimiento, por supuesto incumplimiento de normas laborales y de Seguridad Social.

2. En los casos de despido tendrán que ser informados previamente los restantes Delegados, miembros del Comité de Empresa.

3. En los traslados de puesto o centro de trabajo, si el representante reclama contra el mismo ante la Magistratura de Trabajo, el traslado quedará en suspensión, salvo que por sentencia lo ratifique el Magistrado.

Artículo 44.º Secciones sindicales.

El Ayuntamiento reconocerá a las centrales o sindicatos que posean entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo una afiliación superior al 15 por ciento de la plantilla; un Delegado Sindical.

El sindicato que alegue derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o el sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa y

poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 45.º Servicio militar.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que se le respete su puesto de trabajo mientras dure el Servicio Militar o el sustitutorio por objeción de conciencia, y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve como mínimo un año de servicio en la empresa en el momento de incorporarse a filas tendrá derecho a percibir, como si estuviese trabajando, el importe de las dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

Artículo 46.º Finiquitos.

Todo el personal que finalice su trabajo o relación laboral con la empresa, ya sea a instancia propia o por terminación de contrato, tendrá derecho a que se le retribuyan los salarios devengados, y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, así como de las vacaciones que no se hayan disfrutado.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores que actúe como tal, o a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

Artículo 47.º Comité de Seguridad e Higiene.

Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente en la materia.

En el seno de la empresa existirá siempre un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo compuesto, en base a lo establecido en el artículo 39.2 de este Convenio Colectivo, por cuatro trabajadores e igual número de personas por parte de la empresa, cuya misión será la de velar por la estricta aplicación de la legislación en vigor.

Se establecerá una revisión médica periódica para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Los trabajadores en prácticas suscribirán contrataciones temporales por un período de tiempo no superior a seis meses, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Segunda. A lo largo de 1994 se estudiará el establecimiento de premios para los casos de despidos voluntarios, que de momento, la Comisión Negociadora designada por el Comité de Empresa cuantifica en «dos millones (2.000.000) pesetas».

Tercera. Se procederá a la creación de un Plan Municipal de Empleo Eventual, cogestionado entre la Corporación y los Sindicatos o Centrales Sindicales, en su caso.

Cuarta. Para todo aquello no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO

²¹ A los efectos establecidos en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria que resolverá cuantas dudas de interpretación susciten las

normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, habiéndose designado para su constitución a los siguientes miembros:

- En representación de la Excm. Corporación:
Don José González Luque (2.º Tte. Alcalde).
Don Carlos Rodríguez Boza (Concejal-Delegado del Area de Personal).

- En representación de los trabajadores:
Don Francisco Pérez Muñoz (Presidente del Comité de Empresa) por UGT.
Don Cristóbal Gallardo Ramos (miembro del Comité de Empresa) por CC.OO.

- Como Secretario:
Don Juan Antonio Núñez Silva (Jefe de Personal).

Asimismo se hace constar que en el caso de surgir discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria ambas partes declaran someterse a la jurisdicción competente.

ANEXO I

Cuadro de retribuciones años 1993/94

Categorías	S. Base
Licenciado Superior	5.065 ptas./día
Licenciado Medio	4.096 ptas./día
Delineante/Encargado	3.500 ptas./día
Oficial de Primera	3.180 ptas./día
Auxiliar Administrativo	3.057 ptas./día
Ordenanza/Notificador	2.910 ptas./día
Oficial de Segunda	3.057 ptas./día
Peones Especialistas	2.802 ptas./día
Limpiadoras	2.746 ptas./día
Guarda	2.802 ptas./día
Trabajador Prácticas	2.155 ptas./día

Complemento específico: 8.050 ptas./mes
Plus de toxicidad: 8.615 ptas./mes
Plus de asistencia: 755 ptas./día
Nocturnidad: 1.722 ptas./mes
Festivo: 8.610 ptas./mes
Hora extraordinaria: 1.140 ptas./mes

ANEXO Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas y Comercio de Vinos y Licores de Sevilla y su provincia (4101575).

ACTA FINAL DE ACUERDO EN LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINICOLAS Y COMERCIO DE VINOS Y LICORES DE SEVILLA

Asociación Patronal Vinícola de Sevilla: Don Francisco Peralta, don Rafael Casado, don Eduardo Manzano.

CC.OO.: Don José L. Gandul, don Luis Tamarit, don Ildefonso Roa.

U.G.T.: Don Luis Piozza, don M. García Vergara, don Juan Torrejón.

Reunidas en Sevilla con fecha 26 de noviembre 1994 las partes negociadoras que arriba se relacionan, deciden unánimemente en relación con el tema de la negociación del Convenio Colectivo Provincial de Vinos y Licores de la provincia de Sevilla, lo siguiente:

1.º Dar lectura al texto final del convenio colectivo de Industrias Vinícolas y Comercio de Vinos y Licores de la provincia de Sevilla, en base al contenido de las negociaciones habidas desde el día 22 de septiembre de 1994 en

que se iniciaron las mismas, y por una duración o vigencia de dos años (1994-1995).

2.º Aprobar íntegramente su contenido de forma acorde con los textos originales que se adjunta firmados por las partes.

3.º Solicitar el Registro del mismo, remitiendo el texto final acordado al C.M.A.C para su depósito legal.

4.º Solicitar la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos legales oportunos.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión, procediéndose a la firma del texto del convenio con sus anexos 1.º y 2.º

Sevilla, 26 de noviembre de 1994

Por la Asociación Patronal:

Don Francisco Peralta.
Don Rafael Casado.
Don Eduardo Manzano.

Por CC.OO.:

Don José Luis Gandul.
Don Luis Tamarit.
Don Ildefonso Roa.

Por UGT:

Don Luis Piozza.
Don Manuel García Vergara.
Don Juan Torrejón.

Texto articulado del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Vinícolas y Comercio de Vinos y Licores de Sevilla y su provincia, para el año 1994 y 1995.

CAPITULO I

Campo de aplicación: Ambitos funcional, territorial y personal

Artículo 1.º Ambito funcional. Las prescripciones del presente Convenio obligan, con exclusión de cualesquiera otros de ámbito inferior, a todas las empresas y trabajadores de las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras, así como a los almacenes de vinos y licores, regulados por la Ordenanza Laboral de Comercio.

Quedan dentro de este ámbito las empresas que se dediquen a las siguientes actividades:

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres; fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcohóles vínicos, sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de estas industrias derivadas de los productos de la manzana, cuando se realicen como complementarias a la fabricación de sidras.

Las Cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores.

Asimismo afecta este Convenio a los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos, y delegaciones. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en

ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquier otra de tipo industrial.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que actúen en las industrias enumeradas en este artículo, tanto si realizan una labor técnica, como si su trabajo se limita simplemente a la aportación de un esfuerzo físico o de atención.

Artículo 2.º Ambito territorial. Las prevenciones de este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las empresas encuadradas en Sevilla capital y su provincia, así como a los trabajadores de las mismas. Igualmente será de aplicación a todos los trabajadores de empresas, domiciliados o no en Sevilla, que realicen su actividad en esta provincia.

Artículo 3.º Vigencia. La retroactividad en los efectos económicos será de 1.º de enero para los conceptos salariales y plus de transporte, siendo la del quebranto de moneda, dietas y restantes conceptos no retributivos la de la fecha de firma del Convenio.

Artículo 4.º Duración y denuncia del Convenio. La duración del presente Convenio será de dos años, desde el 1.º de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995. La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y contener el detalle de los artículos que pretende revisar, así como el alcance de la revisión y realizarse con antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. De la denuncia, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio, entendiéndose en caso contrario que el mismo queda prorrogado de manera automática en sus propios términos.

Artículo 5.º Cualesquiera de las partes podrá pedir la revisión del Convenio si por disposición legal se establecieran mejoras económicas para los trabajadores, que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motive la anulación total o parcial de los beneficios que mediante el presente se acuerde.

CAPITULO II

Artículo 6.º Plantilla y escalafones. Anualmente, se formalizarán por las empresas las plantillas y escalafones de todos los trabajadores que estén prestando sus servicios en las mismas. Las plantillas consistirán en una relación numérica de las categorías y grupos de acuerdo con las clasificaciones laborales que se aprueben en el presente Convenio. Los escalafones serán la relación nominal de los trabajadores que componen las plantillas, ordenadas por categorías, con sus circunstancias personales, antigüedad en la empresa y en la categoría, facilitando una copia de la misma al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal. Estas plantillas y escalafones se expondrán en cada empresa durante el mes de enero de cada año y por un plazo no inferior a un mes.

Artículo 7.º Clasificación y definición de categorías. Se estará a estos efectos a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas, hasta la fecha de extinción del Convenio el 31 de diciembre de 1995 y ello aun cuando la misma sea expresamente derogada por disposición legal.

CAPITULO III

Artículo 8.º Ascensos. Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral especificada anteriormente (Vinícola). Trabajos de categoría superior. El personal podrá ser destinado eventualmente a trabajos de categoría superior

a la suya, percibiendo durante el tiempo de prestación de estos servicios la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

Artículo 9.º Tribunales. En las empresas y cuando sea preciso efectuar pruebas de aptitud de los trabajadores se constituirán tribunales integrados por dos representantes designados por las empresas, uno que ostentará la Presidencia y otro que actuará de Secretario con voz y voto, y un representante del Comité de Empresa, un Especialista o un profesional de la misma empresa de superior categoría a la que aspire aquél, nombrado por el Comité.

CAPITULO IV

Artículo 10.º Sueldos y salarios. Los sueldos y salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente Convenio, quedarán establecidas en las cifras indicadas en el Anexo I para 1994, calculado en base a un crecimiento del 3,5% sobre los vigentes en 1993. El Plus de Transporte se incrementará igualmente en un 3,5%, suprimiéndose la limitación de la percepción de los 20 días como límite máximo mes.

La antigüedad se seguirá rigiendo por su sistema específico.

Los conceptos económicos no contemplados anteriormente se incrementarán en un 3%.

En el caso de que el IPC real de 1994, supere el 4%, se efectuará una revisión salarial del exceso que se produzca sobre ese 4%, que se pagará de una sola vez y que se acumulará al salario anterior para la determinación de los incrementos para 1995.

Para el año 1995, el incremento del Convenio, será equivalente al que resulte de la aplicación del porcentaje previsto por el Gobierno para 1995 en la Ley de Presupuestos para ese año. Los conceptos no salariales se incrementarán a un porcentaje idéntico al citado en el párrafo anterior con una reducción del 0,5%.

La revisión en las condiciones previstas para 1995, se aplicará siempre que el IPC real de ese año supere el índice citado previsto en un 0,5% y se efectuará por el exceso sobre el total, sirviendo de base igualmente para nuevos incrementos de años sucesivos.

Artículo 11.º Los trabajadores eventuales percibirán el salario resultante de la tabla de remuneración que les corresponda, incrementado con un plus de eventualidad del 20%.

CAPITULO V

Artículo 12.º Antigüedad. Los aumentos que correspondan en concepto de premio de antigüedad se abonarán en razón de 4 bienios y 4 cuatrienios, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas, pero sin la excepción de los aspirantes administrativos, pinches, aprendices y recaderos, quienes devengarán idénticos derechos de antigüedad que el resto del personal.

Todos los bienios y cuatrienios que se acrediten se harán efectivos en razón del 5% y 10% respectivamente, calculados sobre los valores que en cada momento vayan siendo determinados como Salario Mínimo Interprofesional.

Para 1994 esos valores serán de 3.029 para los bienios y 6.057 para los cuatrienios.

Artículo 13.º Absorción de empresas. Aquellas empresas pertenecientes a este sector, y que por circunstancias tales como absorción, fusión o integración se uniesen a otra, respetarán en todo momento a sus trabajadores la antigüedad de la primera empresa, y en ningún caso

podrá haber rechazo alguno a cualquier mejora del presente Convenio, así como tampoco a la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y Sidreras o a la del Comercio, según corresponda.

CAPITULO VI

Artículo 14.º Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán una paga extraordinaria de verano, que se abonará el día 15 de julio, y otra paga de Navidad, que se abonará el 15 de diciembre, por un importe equivalente al salario base más el plus de asistencia y antigüedad, de 30 días cada una.

Artículo 15.º Paga de beneficios. Consistirá en 15 días de salario base más los aumentos periódicos por año de servicio, y se hará efectiva el día 15 de marzo.

CAPITULO VII

Artículo 16.º Premio de jubilación. El productor que se jubile entre los 60 y 65 años, percibirá una indemnización de las cuantías que se indican en el cuadro adjunto, siempre que acredite una antigüedad mínima de 12 años en la empresa.

Artículo 17.º Quebranto de moneda. Los cajeros y trabajadores que habitualmente realizan funciones de pago y cobro percibirán por este concepto la cantidad de 2.696 pesetas al mes para el año 1994.

Artículo 18.º Dietas. La dieta, en sus modalidades que luego se reseñan, están esencialmente ligadas al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique su domicilio habitual, de la empresa o centro de trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar bien sea un o dos comidas principales (comida y cena), y en su caso pernoctar en su domicilio.

Clase y cuantía: Dieta entera. Es la que viene determinada por el viaje o desplazamiento que impide que el trabajador no sólo efectúe las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 4.993 pesetas.

Dieta para desayuno: Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 245 pesetas.

Dieta para comida: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 1.327 pesetas.

Dietas para cena: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas, y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 1.183 pesetas.

Dieta para pernoctar: Será de 2.238 pesetas.

Artículo 19.º Plus de Transporte. Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de transporte de 556 pesetas por día efectivamente trabajado.

Artículo 20.º Plus de Asistencia. Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de asistencia de 632 pesetas por día efectivamente trabajado.

Artículo 21.º Trabajos nocturnos, tóxicos y penosos. Se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral Vinícola.

CAPITULO IX

Jornada de trabajo, horario, vacaciones y días festivos

Artículo 22.º Jornada Laboral. La jornada semanal será repartida de lunes a viernes, acordándose para 1994 una jornada en cómputo anual de 1.772 horas de trabajo efectivo.

No obstante, si durante la vigencia del presente Convenio se dictase alguna norma legal que mejorase el carácter general y obligatorio la jornada señalada desde la fecha de entrada en vigor de la misma, será de aplicación la norma legal por encima de lo pactado en Convenio.

Las empresas consultarán con la representación de los trabajadores la distribución de la citada reducción de jornada antes de su implantación.

Artículo 23.º Jornada de FERIA. Durante los días de FERIA de Abril en Sevilla, el personal de la citada capital, trabajará solamente la jornada de mañana, no pudiendo ser ésta superior a 4 horas diarias.

El primer día de FERIA se trabajará la jornada completa.

El personal de las industrias radicadas en los polos de desarrollo tendrán derecho a disfrutar de la indicada reducción de jornada en los días de FERIA de Abril en Sevilla, y no la de su localidad de residencia.

El personal de las demás empresas radicadas en los distintos pueblos de la provincia, disfrutará de esos mismos beneficios en las FERIA locales respectivas.

Lo establecido en el primer párrafo afectará al personal que trabaje en empresas establecidas o ubicadas en Sevilla capital.

Excepcionalmente, aquellas empresas que venían efectuando servicios de distribución directa de mercancías a la FERIA, ajustarán sus jornadas de trabajo durante los días que dure la misma al horario de jornada continuada de entre las 8 horas y las 15 horas.

Artículo 24.º Vacaciones. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 30 días de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se tomarán de la siguiente forma:

El 50% de la plantilla de personal de la empresa, con la excepción que más adelante se indica, disfrutará de sus vacaciones reglamentarias en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El personal de envasado y almacén disfrutará de sus vacaciones en la forma siguiente:

El 40% del personal de estas secciones disfrutará sus vacaciones en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

Todo el resto del personal, sea de la sección que sea, que disfrute sus vacaciones íntegramente en el período entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, o entre el 1 de enero y el 30 de abril, tendrá derecho a disfrutar de un día natural más de los que en la actualidad les corresponden legalmente, con un máximo de 31 días naturales.

CAPITULO X

Artículo 25.º Permisos retribuidos. Las empresas afectadas por este Convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborables.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.

- Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, los plazos podrán ser incrementados hasta dos días más en cada caso a juicio de la empresa, dependiendo de la distancia del desplazamiento.

- Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

- Para otros supuestos no contemplados en el siguiente artículo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 26.º Excedencias. Será aplicable lo establecido en la Ordenanza Laboral y en la legislación vigente.

Artículo 27.º Accidente y enfermedad. Los trabajadores afectados por este Convenio durante el tiempo que se encuentren en I.L.T., por enfermedad o accidente no laboral, tendrán un complemento salarial que les cubra hasta el 100% del salario base de este Convenio.

Si el 6% de absentismo no es superado en el trimestre anterior por enfermedad o accidente no laboral, entonces se abonará el 100% de salario base de este Convenio más la antigüedad. No se considerará absentismo al trabajador que lleve más de dos meses de baja.

Los trabajadores afectados por este Convenio, durante el tiempo en que se encuentren en I.L.T. por accidente laboral, tendrán un complemento salarial que les cubra hasta el 100% del salario real pactado en el presente Convenio, desde el primer día de la baja.

CAPÍTULO XI

Artículo 28.º Delegados de personal. La representación de los trabajadores en la empresa, o en el centro de trabajo que tenga más de 10 trabajadores y menos de 50, corresponde a los Delegados de personal.

Igualmente podrá haber Delegados de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre 6 y 10 trabajadores fijos.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados de personal en el número siguiente:

- Centros de trabajo de hasta 30 trabajadores: 1 delegado.

- Centros de trabajo de 31 a 49 trabajadores: 3 delegados.

Los elegidos, en caso de pertenecer a un Sindicato o Central Sindical con derecho a ser representada por un Delegado, ejercerán simultáneamente las funciones de Delegados sindicales de la respectiva Central en el ámbito de esta empresa o centro de trabajo, siempre que lo solicite expresamente.

Artículo 29.º Comité de Empresa. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos.

Los componentes del mismo que se acrediten como miembros activos de un Sindicato o Central Sindical con derecho a ser representado por un delegado, simultanearán sus funciones de miembros del mismo, con los que pudieran corresponderles como Delegados sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 30.º En el ámbito provincial y en aquellas empresas con los niveles de afiliación sindical que más adelante se especificarán, la representación de cada Sindicato o Central Sindical será ostentada por un Delegado sindical, que necesariamente deberá ser trabajador de esa empresa.

El Sindicato o Central Sindical que alegue tener derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en una empresa por alcanzar los niveles de afiliación exigidos, deberá acreditarla ante la misma, de modo fehaciente, reconociendo ésta al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Empresas de 10 a 50 trabajadores, con porcentajes de afiliación del 30% de su plantilla.

Empresas de 51 a 250 trabajadores, con porcentaje de afiliación del 30% de su plantilla.

Empresas de más de 250 trabajadores, con porcentaje de afiliación a ese Sindicato del 20% de su plantilla.

Artículo 31.º Los Delegados de personal y el Comité de Empresa se constituirán y tendrán la composición que señala el Estatuto de los Trabajadores, siendo sus funciones y garantías las que en ese mismo texto legal se señalan para los mismos.

Las horas mensuales retribuidas a que cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal tienen derecho para el ejercicio de sus funciones serán las siguientes:

Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa: 25 horas.

Delegados sindicales: 10 horas.

En cada empresa, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal que pertenezcan a una misma Central Sindical podrán acordar que las horas mensuales a que tengan derecho se acumulen en una o varias personas que ostenten esa misma condición y de una misma Central Sindical, en cuantía no superior al 50% de las acreditadas. Las Centrales Sindicales afectadas deberán notificarlo a la empresa al inicio de cada mes, acompañando a la comunicación la conformidad de los representantes afectados.

Los Delegados sindicales que sean a su vez Delegados de personal, o miembros del Comité de Empresa, tendrán un crédito complementario de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad específica.

Artículo 32.º Comunicación previa. La utilización de las horas retribuidas deberá comunicarse previamente a la dirección del centro de trabajo con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales que deberán acreditarse suficientemente.

El ejercicio de la actividad no podrá interferir el trabajo de los restantes productores, ni la marcha general de la empresa.

Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso y autorización del encargado de mando superior de su centro de trabajo.

Las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo a los productores que por el ejercicio de su actividad sindical interfieran gravemente en la continuidad normal del proceso productivo general.

Los trabajadores deberán justificar en todo caso las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical después de haberla utilizado si la empresa así lo requiere.

Artículo 33.º Excedencias por actividad sindical. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten voluntariamente la excedencia, con ocasión de ocupar cargo sindical de relevancia provincial o nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerán en esa situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su

empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 34.º Funciones del Comité de Empresa.

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes en la empresa, advirtiendo a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones de carácter colectivo fuera necesario para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores, y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantilla, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de la empresa, introducción de nuevos métodos de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.

d) Ser informados con 24 horas de antelación de las sanciones graves o muy graves que la empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante, cuando por la naturaleza de la falta sea aconsejable, la empresa podrá comunicar la sanción sin previo aviso al Comité, debiendo comunicarlo en el plazo máximo de dos días hábiles.

e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras técnicas.

g) Las empresas facilitarán trimestralmente al Comité información acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Artículo 35.º Garantías comunes a Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

a) Utilizar tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Secretario del Comité o Delegado sindical, quienes serán responsables de ellas. Una copia del escrito que se vaya a colocar en el tablón deberá ser entregada previamente a la dirección de la empresa o centro de trabajo.

b) Los miembros del Comité de Empresa, Delegados sindicales y representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a las horas especificadas en el Estatuto de los Trabajadores, acumulables en la forma que se expresa en el artículo 31 de este Convenio.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

- En caso de representante del trabajador, al Comité.
- En caso de Delegados sindicales, al Sindicato Provincial o Local al que pertenezca.

d) No se computarán dentro del máximo legal de horas autorizadas para Comités o Delegados, el exceso que se produzca con ocasión de su designación como representantes de las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que estén afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las que transcurran tales negociaciones, cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Las empresas permitirán la recogida de cuotas sindicales por parte de sus Delegados sindicales en el ámbito de la empresa, así como la difusión de propaganda laboral o sindical, siempre y cuando no se interfiera la marcha general de la empresa ni el trabajo de los restantes productores.

f) Las empresas retendrán a los trabajadores de sus nóminas mensuales el importe de las cuotas sindicales a solicitud del propio interesado, por escrito y con el compromiso de un año para la recaudación de las mismas.

CAPITULO XII

Artículo 36.º Se respetarán por todas las empresas afectadas por este Convenio las condiciones más beneficiosas que en su conjunto y en cómputo anual vinieran disfrutando los trabajadores en función de las garantías «ad personam».

De manera especial se garantiza la percepción en valores absolutos del importe percibido durante 1984 por la cifra anual de premios de antigüedad correspondiente a cada trabajador, hasta alcanzar el momento en que, por aplicación de los nuevos valores de bienios y cuatrienios se alcance a superar el valor anual de las percepciones por este concepto, en cuyo momento se procederá a aplicar con carácter general el régimen pactado en el presente Convenio, en virtud del cual se adopta como base para la determinación de bienios y cuatrienios el S.M.T. (Salario Mínimo Interprofesional) vigente en cada momento.

Artículo 37.º Prendas de trabajo. Se otorgará al personal masculino del grupo subalterno y obrero, dos chaquetillas y dos pantalones para la época invernal y dos camisas y dos pantalones para la estival, que se entregarán de acuerdo con las fechas que más abajo se indican.

De igual forma, se entregarán dos batas para el personal femenino.

Al personal de distribución se le entregarán dos camisas y dos pantalones para la época estival y una chaquetilla, dos pantalones y dos camisas para la época invernal, y dispondrán de ropa para agua, consistente en una chaqueta y un pantalón impermeable y un par de botas de agua.

Se entregará el calzado establecido por las normas de seguridad e higiene en el trabajo, dependiendo de las tareas que se realicen de acuerdo con el Comité de Empresa.

Dispondrá la empresa también de ropa y calzado impermeable para los operarios que se vieren precisados a trabajar a la intemperie, en depósitos frigoríficos, etc.

Se proveerá a todo el personal que lo necesite de un par de guantes de seguridad para el desempeño de sus tareas.

Se proveerá al personal que lo solicite de una mascarilla homologada para el desempeño de tareas que puedan producir gases o polvos nocivos.

Caso de deterioro de alguna de las prendas de trabajo será sustituida por otra, previa presentación y entrega de las deterioradas.

Las fechas de entrega de las prendas serán:

- De invierno: Del 15 al 30 de septiembre.
- De verano: Del 15 al 30 de abril.

Artículo 38.º Permiso de conducir. La retirada del carnet de conducir por sanción gubernativa o decisión judicial, siempre que no haya producido reincidencia a partir de la firma del presente Convenio, no supondrá causa de despido del trabajador conductor.

En dicho supuesto, las empresas facilitarán al trabajador un nuevo puesto de trabajo mientras dure esa situación, percibiendo el salario del nuevo puesto.

Se excluye de este beneficio a los productores sancionados cuando el motivo de la sanción esté relacionado con situaciones de embriaguez o toxicomanía.

Artículo 39.º Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio pueden ser absorbidas o compensadas con las mejoras de cualquier clase concedidas por la empresa con carácter voluntario, o por las que se establezcan en el futuro por disposición legal o por cualquier otra causa.

Artículo 40.º Comisión Mixta Paritaria. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por tres vocales representantes de los trabajadores y tres de los empresarios.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.º Interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio.

2.º Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos y demandas que pudieran plantearse, por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

3.º Se designa como domicilio de esta Comisión, el de la Central Sindical CC.OO. sito en la calle Trajano, 1 de Sevilla.

4.º Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, para tratar asuntos de su competencia.

5.º Una vez notificada la Comisión Paritaria del Convenio sobre el asunto que motivó la discrepancia, ésta se resolverá en el plazo máximo de 15 días laborables.

6.º Las discrepancias sin acuerdo que surjan de la reunión de la Comisión podrán ser sometidas al arbitraje o laudo por parte de persona de reconocida capacidad, integridad e independencia de criterio, que a propuesta de la autoridad laboral sea mayoritariamente aceptada por los miembros de la Comisión Mixta.

Artículo 41.º Las diferencias salariales que resulten de este Convenio se pagarán por las empresas una vez que sea presentado en los organismos correspondientes y registrado.

Artículo 42.º La aplicación con carácter supletorio de lo establecido en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas de junio de 1971 lo será para todos los temas no previstos o contemplados en el actual Convenio Colectivo Provincial o disposiciones legales vigentes en la actualidad.

Artículo 43.º Formas y fechas de pago de retribuciones. El pago de las retribuciones se hará por periodos mensuales o según costumbre del lugar. La empresa está obligada a entregar un recibo de salario por cada una de las pagas que reciba el trabajador donde deberá constar:

Nombre o razón social de la Empresa, NIF o DNI de la misma, dirección del centro de trabajo, núm. de inscripción a la Seguridad Social de la Empresa, nombre del trabajador, categoría profesional, puesto de trabajo, núm. libro matrícula, núm. afiliación a la Seguridad Social del trabajador, antigüedad del trabajador, y período que se abona en el recibo.

También constará claramente los días abonados por cada concepto y el concepto a que se refiere y que en este sector sería:

- x días Salario base
- Antigüedad
- x días Plus de asistencia
- x días Plus de transporte
- Quebranto de moneda
- Incentivos

Al igual que las deducciones o retenciones que se le hayan practicado:

- Aportación a la Seguridad Social.
- Aportación para desempleo.

- Retención por IRPF.
- Retención por cuotas sindicales.
- Anticipos a cuenta de salarios.

También constarán las bases de cotización a la Seguridad Social así como la parte de la prorrata de las Pagas Extras, y la base de retención por IRPF, el % aplicado y el importe retenido.

Por último la firma y sello de la empresa y el líquido a percibir por el trabajador.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta el límite del 90% de las cantidades que tenga devengadas.

Artículo 44.º Las empresas afectadas por el presente Convenio crearán un fondo destinado a formación empresarial o profesional, adecuada a las características de su actividad, que se administrarán por decisión conjunta de la empresa y la representación de los trabajadores, dotándose con una cifra anual de 3.000 ptas. por trabajador y año.

Artículo 45.º Las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que se encuentren en suspensión de pagos o quiebra, debiendo en estas circunstancias aplicar el contenido del Convenio anterior.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán ponerlas de manifiesto ante la representación de los trabajadores, junto con la documentación precisa que sirva para acreditarlas, dentro del plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Y en prueba de conformidad y consenso entre las partes se firmó en Sevilla en el día de la fecha citada.

TABLA SALARIAL CONVENIO PARA 1994		ANEXO 1		
CATEGORIA		SALARIO B	PLUS ASIST.	PLUS .TRAN
LABORAL		14,5 PAGAS	MAX.200X14	
TECNICOS	TITULADOS	SALARIO MES		
JEFE SUPERIOR		170.797	632	556
TITULO SUPERIOR		170.797	632	556
TITULO MEDIO		136.140	632	556
TITULO INFERIOR		118.810	632	556
NO TITULADOS				
ENCARGADO GRAL BOD		136.140	632	556
ENCARGADO LABORAT.		118.810	632	556
AYUDANTE LABORAT		97.150	632	556
AUXILIAR LABORAT		88.484	632	556
ADMINISTRATIVOS				
JEFE SUPERIOR		170.797	632	556
JEFE DE PRIMERA		149.136	632	556
JEFE DE SEGUNDA		127.472	632	556
OFICIAL DE PRIMERA		101.480	632	556
OFICIAL DE SEGUNDA		97.124	632	556
AUXILIAR ADMINIST		85.237	632	556
ASPIRANTE 16Y 17 AÑO		52.959	632	556
COMERCIALES				
JEFE SUPERIOR		170.797	632	556
JEFE DE VENTAS		149.136	632	556
INSPECTOR DE VENTAS		110.147	632	556
CORREDOR EN PLAZA		103.651	632	556
VIAJANTE		103.651	632	556
SUBALTERNOS				
CONSERJE		88.484	632	556
SUBALTERNO DE PRIMERA		88.484	632	556
SUBALTERNO DE SEGUNDA		85.237	632	556
BOTONES O RECADERO		53.783	632	556
LIMPIEZA	POR HORAS	85.237	632	556
OBBEROS				
		SALARIO DIA		
CAPATAZ BODEGA		4.059	632	556
JEFE SECCION		3.914	632	556
OFICIAL PRIMERA		3.349	632	556
OFICIAL SEGUNDA		3.202	632	556
OFICIAL TERCERA		3.058	632	556
PEON ESPECIALIZADO		2.915	632	556
PEON		2.809	632	556
PINCHE DE 16 Y 17 AÑOS		1.744	632	556

ANEXO N.º 2						
EDAD	ANTIGÜEDAD					
	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	28 AÑOS	32 AÑOS
60	660.000	792.000	924.000	1.056.000	1.188.000	1.320.000
61	528.000	660.000	792.000	924.000	1.056.000	1.188.000
62	396.000	528.000	660.000	792.000	924.000	1.056.000
63	264.000	396.000	528.000	660.000	792.000	924.000
64	198.000	264.000	396.000	528.000	660.000	792.000
65	132.000	198.000	264.000	396.000	528.000	660.000

ANEXO Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Brenes (4103130).

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BRENES (SEVILLA)

En la villa de Brenes, siendo las once horas del día 5 de abril de 1993, reunidos en el salón de actos de este Ayuntamiento, por parte de la Corporación, don Aurelio Pozo Márquez, que actúa como Presidente y don Manuel Acosta Márquez, como Delegado de Personal; por parte de los trabajadores don Juan José Domínguez Morón, como Presidente del Comité de Empresa y doña María de los Angeles Llerena Gómez, como secretaria del mismo, al objeto de concluir las negociaciones del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Brenes, llegándose a los siguientes acuerdos:

1.º Que habiéndose llegado a un total acuerdo respecto al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Brenes, una vez aprobado por la asamblea de trabajadores celebrada el pasado día 16 de marzo del presente año, se da traslado del referido Convenio al Pleno del Ayuntamiento, para su aprobación.

2.º El presente Convenio tendrá plena vigencia desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994 independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y no habiendo más autos que tratar, se levanta la reunión, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha al principio indicado.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A RELACION LABORAL CON EL AYUNTAMIENTO DE BRENES

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ambito Personal.

El presente Convenio tiene como objetivo principal la regulación de las condiciones Jurídico Laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Brenes y los trabajadores laborales a su servicio, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, con contratos temporales, sujetos a Convenios Especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales, se regulan por la normativa de dichos Convenios Contractuales Pactados.

Art. 2 Ambito Temporal.

1.º El Convenio Colectivo, entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos, al día 1 de enero de 1993.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Brenes, dispondrá que por sus servicios y a su costa, se proceda a transcribir el mismo mecanográficamente y se dé traslado a los Organismos Públicos que se precise a fin de dar al mismo la máxima cobertura legal y publicidad.

2.º En virtud de este Convenio Colectivo, se equiparará al personal laboral con el personal funcionario, en todo aquello que normativamente sea regulado o acordado por cualquier Organismo Público, de ámbito estatal, regional, provincial o local, para los funcionarios y que supere lo establecido en este Convenio para el personal laboral.

Art. 3. Incremento salarial.

1.º La subida salarial para el año 1993 será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado para 1993 y la establecida en las remuneraciones adoptadas para los trabajadores municipales por el Pleno del Ayuntamiento reunido en sesión extraordinaria el día 2 de abril de 1992 en la relación de la Plantilla Municipal y la Relación de Puestos de Trabajo.

2.º Su duración se fija hasta el 31 de diciembre de 1994.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a dos meses.

3.º Si alguna de las partes, que lo suscriben no formulase solicitud de revisión o rescisión, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1994.

El abono de los atrasos salariales, se efectuará en el mes de marzo del año correspondiente.

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los trabajadores, más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio, manteniéndose a título personal, hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Art. 4. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por dos miembros designados por el Ayuntamiento de Brenes y dos miembros designados por el Comité de Empresa.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

Dicha Comisión, se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la sesión con un máximo de cinco días naturales posteriores a su petición.

Si en el seno de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento surgieran discrepancias, éstas se resolverán mediante su sometimiento a la jurisdicción competente.

CAPITULO II. CONDICIONES LABORALES

Art. 5. Racionalización del trabajo.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

A tal fin se establecerá como anexo del Convenio, Organigrama funcional del Ayuntamiento de Brenes, en el que se definen: Grupos, niveles, complementos de destino

y titulaciones (Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Ayuntamiento reunido en sesión Plenaria de carácter extraordinario de fecha de 2 de abril de 1992).

Será preceptivo y previo, que el Comité de Empresa de Laborales, realice informe para cualquier modificación de: Modificación Orgánica Funcional, Jornada de Trabajo, Horario, Régimen de Trabajo a Turno, Sistema de Remuneración o Sistema de Trabajo y Rendimiento. En caso urgente, se informará al Comité de Empresa de Laborales, lo más rápidamente posible de la medida tomada y el motivo de la Urgencia.

Art. 6. Clasificación del Personal.

Atendiendo a las funciones y responsabilidades que ejecute el personal afecto a este Convenio, se clasificará en cinco grupos (A, B, C, D, E), del que dependerán las retribuciones básicas y los complementos de destino y específico.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y nivel de destino que le correspondrán, se acompañará en el Anexo.

Art. 7. Promoción interna y movilidad.

1.º En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, así como la movilidad, consistente en el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo.

2.º Para ello los trabajadores deberán poseer la titulación exigida, reunir los restantes requisitos de la convocatoria, y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

3.º El total de plazas a cubrir por vacantes y/o puestos de nueva creación, se ofrecerán inicialmente a los trabajadores acogidos a este convenio. A tal fin se tendrán en cuenta para esta oferta, tanto las plazas de laborales, como las de funcionarios.

Art. 8. Provisión de puestos de trabajo.

1.º Mediante traslado de personas que ocupen puestos de igual cualificación o profesión dentro del mismo local de trabajo.

2.º Mediante concurso de traslado entre el resto de las personas que ocupen puestos de igual cualificación profesional.

A tal efecto las vacantes y/o nuevas plazas que se vayan a cubrir, se comunicarán al Comité de Empresa y se publicará en el tablón de anuncios y en todos los servicios, estableciéndose un período de admisión de solicitudes de 10 días naturales.

3.º Mediante Concurso Oposición, cuando exista un cambio de categoría.

Los concursos descritos en los párrafos 2 y 3, se resolverán por un Tribunal seleccionador, compuesto por 6 miembros que serán:

Presidente: El Alcalde o persona en quien delegue.
El Delegado de Personal o persona en quien delegue.
El Concejal Delegado de Area del puesto o puestos a cubrir o persona en quien delegue.

El Jefe de Servicio de Personal o persona del Departamento en quien delegue.

2 Técnicos cualificados nombrados por la Corporación a propuesta del Comité de Empresa.

Este Tribunal, además de realizar la selección propondrá previamente la convocatoria de las pruebas y la valoración de los méritos.

4.º Los puestos de trabajo cuyo sistema de provisión, se establece en los apartados 1, 2 y 3, se entenderán tanto de personal laboral como funcionario.

Art. 9. Trabajos de Superior Categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales, imprescindibles y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de 6 meses continuado a 12 meses de forma discontinua en el año.

Salvo caso de urgencia se procurará, mediante convocatoria pública, que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de categoría superior a la suya; lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del Servicio.

En caso de convocatoria, se estará a lo establecido por el art. 8.

Art. 10. Capacidad Disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio Médico de Empresa, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento. A tal efecto el Ayuntamiento completará las prestaciones que perciba de cualquier Organismo ajeno a él hasta el 100% de las retribuciones que el trabajador tuviera consolidadas con anterioridad.

Art. 11. Incapacidad Laboral Transitoria.

En el caso de que un trabajador reincida en estado de ILT y se entienda de forma conjunta por la representación del Ayuntamiento y el Comité de Empresa que no es justificada, se procederá a tomar medidas de control acordadas.

Los trabajadores en esta situación cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, el Ayuntamiento de Brenes complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga abonar, mientras dure el tiempo de ILT. Igualmente al personal en esta situación, le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó la baja laboral.

CAPITULO III. RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 12. Normas Generales y Comunes.

1.º Los trabajadores sólo serán remunerados por el Ayuntamiento, según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio.

2.º La ordenación del pago de los gastos de personal, tienen carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

3.º Los salarios mensuales, se abonarán antes del último día hábil de mes que correspondan.

Art. 13. Conceptos Retributivos.

1.º Las retribuciones de los trabajadores son: Básicas, Complementaria, y otras.

2.º Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

3.º Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino.
- El complemento específico.
- El complemento de productividad.

Art. 14. Sueldo o Salario Base.

1.º El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados municipales.

2.º Para establecer el incremento porcentual de las retribuciones para posteriores años a 1992 se estará a lo establecido en el art. 3.

Art. 15. Antigüedad y Trienios.

1.º Los trienios consisten en una cantidad según el grupo, por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.º Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectuados, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

3.º Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía del nuevo puesto de trabajo, caso de ser éste de una mayor categoría del que ocupaba, caso de ser de inferior categoría, se le respetará el valor del trienio de la categoría mayor.

4.º El valor del trienio de cada uno de los grupos será, el que determina la Ley.

5.º Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de tres años de servicios.

Art. 16. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, y se devengarán con la nómina del mes de mayo y de diciembre, obligándose la Corporación a que la nómina de diciembre, se abone antes del día 20 de ese mes.

Art. 17. Complemento de Destino.

1.º El complemento de destino, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2.º Los puestos de trabajo, se clasifican en los niveles que a continuación se indican y respetando los inter niveles de la tabla para cada grupo de clasificación:

GRUPO	INTERVALO
A	20 a 30
B	16 a 26
C	11 a 22
D	9 a 18
E	7 a 14

4.º Le serán de aplicación los incrementos salariales, según se indica para el salario base y los trienios.

Art. 18. Complemento Específico.

El complemento específico, retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especialidad, dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El establecimiento o modificación del complemento o complementos específicos en los puestos de trabajo, existentes o nuevos, exigirá con carácter previo, la valoración del puesto de trabajo y el informe previa notificación del Comité de Empresa.

Le serán de aplicación, los incrementos salariales según se indica para el salario base y los trienios.

Art. 19. Complemento de Productividad.

El complemento de productividad responde a la cantidad que resta como remanente al sueldo de determinados puestos de trabajo una vez efectuada la regularización de los complementos.

Por no responder estrictamente a la productividad laboral nunca será susceptible de minoración en ningún trabajador que ocupe puesto de los relacionados en el anexo a este Convenio, no siendo obligatoria su inclusión en los nuevos puestos de trabajo que el Ayuntamiento pueda crear, ya que el complemento al que nos referimos se incorpora como medida transitoria.

Art. 20. Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria. Las horas extraordinarias, se reducirán al mínimo indispensable, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a ochenta al año.

2.º Siempre que sea o haya sido precisa su realización, se permitirá estudiar el informe al Comité de Empresa, las causas que las motivó dando facilidades para que determine las causas, personas y criterios para su designación.

3.º La Corporación elaborará anualmente, un plan de Oferta de Empleo, donde se contemple, además de la provisión de plazas vacantes, la creación anual de nuevos puestos de trabajo, originados por la aplicación del programa de suspensión de horas extraordinarias, dicho informe, deberá ser remitido preceptivamente al Comité de Empresa.

4.º Las horas extraordinarias que sean imprescindibles, se devengarán según la fórmula siguiente: Retribución anual dividida por horas de trabajo anuales y multiplicada por 1,75, siendo abonadas como máximo en el mes siguiente a su realización.

5.º Por acuerdo del trabajador con el Ayuntamiento, las horas extras, podrán tomarse en descansos, en cuantía doble a las horas realizadas.

Art. 21. Festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, de descanso semanal, el Ayuntamiento vendrá obligado a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en período de descanso semanal. Se abonarán como horas extraordinarias, salvo descanso compensatorio doble, por acuerdo del trabajador y la empresa y será abonado o disfrutado, dentro del mes en que se hayan realizado dichas horas, o como máximo dentro del mes siguiente.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal éste será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

Lo anteriormente indicado no afectará a aquellos puestos de trabajo que por su especial naturaleza estén obligados a trabajar en días festivos.

Art. 22. Horas Nocturnas.

Las horas nocturnas, durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% y por número de horas, y se abonarán al mes siguiente de realizarlas.

Art. 23. Desplazamientos.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el trabajador podrá optar, entre el uso del vehículo propio, abonándose veintidós (22) pesetas por kilómetro, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese

momento esté en vigor, abonándose tales cantidades, al día siguiente de presentarse el cargo.

El trabajador que circule en su vehículo por cortijos, caminos, veredas, sendas y carreteras no asfaltadas, percibirá treinta y cinco (35) pesetas por kilo.

Art. 24. Dietas.

Para los trabajadores que por necesidad o por orden de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos fuera de Brenes disfrutarán de las siguientes dietas:

a) Ocho mil pesetas (8.000) diarias, si el trabajador ha de pernoctar fuera.

b) Cuando el desplazamiento sea mayor de tres días, para participar en colonias internacionales o camping, la dieta se sustituirá por una indemnización de tres mil (3.000) pesetas diarias, que se abonarán con el carácter de dedicación exclusiva, además disfrutará de dos días de descanso hábil por día de descanso o festivo trabajado.

c) Si el trabajador no se ve necesitado de pernoctar fuera, recibirá tres mil (3.000) pesetas, para almuerzo y cena, y dos mil (2.000), para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

El Ayuntamiento abonará previo a la prestación del servicio y de acuerdo con las tarifas acordadas en el Convenio, el equivalente, tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago total y definitivo, con descuento del mencionado abono previo, en la nómina del mes siguiente al servicio.

Tanto a las dietas como a los desplazamientos, le serán de aplicación las revisiones salariales establecidas para el salario base y trienios, a partir de enero de 1992.

CAPITULO IV. JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y HORARIOS

Art. 25. Jornada laboral.

La jornada máxima semanal, será de treinta y siete horas y medias (37,5). Pasando ésta a ser a partir del 1 de enero de 1994 de treinta y cinco horas semanales (35).

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

La jornada de trabajo se realizará con carácter general en los cinco primeros días de la semana en régimen de horario flexible en todos los servicios que sea posible. A tal fin se fija como tiempo fijo o estable del horario el que va desde las nueve (9), a las quince (15) horas, de lunes a viernes y tiempo flexible desde las ocho (8) a las nueve (9) horas, y desde las dieciséis (16) a las veinte (20) horas de lunes a viernes. El cómputo horario del tiempo flexible se hará mensualmente de tal modo que el trabajador lo realice en el tiempo del horario denominado de libre disposición, siendo equiparado a efectos del cómputo horario con la equivalencia de 1 hora trabajada por 1,75 horas del cómputo flexible.

Art. 26. Descanso Diario.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos (30), durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 27. Descanso Semanal.

Con carácter general, el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

No obstante cada servicio, con el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible, respetándose lo establecido en el art. 25 del presente Convenio.

Art. 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. El período de su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que podrá concederse en dos períodos, siempre que el trabajador lo solicite, siendo el período mínimo de siete días. El Ayuntamiento negociará con el Comité de Empresa, los turnos de vacaciones, buscando la viabilidad del servicio, y de los propios trabajadores.

Los períodos de vacaciones, serán cubiertos con sustitutos en función de las necesidades.

El calendario de vacaciones, estará confeccionado antes del día 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador en su día de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

Si durante el período de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de ILT, este período no será computable a efectos de vacaciones.

Art. 29. Asuntos particulares.

A lo largo del año el personal laboral tendrá derecho a disfrutar hasta seis (6) días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Estos días podrán distribuirse a conveniencia del trabajador previa autorización, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando no se disfrute del mencionado permiso durante el año se podrá hacer uso de él durante los primeros días del mes de enero del año siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre serán días de descanso del personal laboral a excepción de los servicios de Registro General e Información.

CAPITULO V.. EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 30. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: Voluntarias y Forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador, siempre que éste posea más de un año de antigüedad en la empresa. Se podrá solicitar otra hasta que haya transcurrido un período de dos años. La petición de excedencia, será resuelta por el Ayuntamiento en el plazo máximo de veinte días hábiles.

Una vez concluida la excedencia del trabajador, éste deberá ser reincorporado inmediatamente, o en el plazo máximo de un mes.

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, se concederá una excedencia máxima de tres años, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre o compañero, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado.

b) Se considera situación de excedencia forzosa, la designación de un cargo público, o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones, tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. El Ayuntamiento cubrirá las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

c) Para el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, a los trabajadores se les concederá excedencia, siendo computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos, el tiempo que permanezca en dicha situación. Todo lo anteriormente expuesto, será aplicable a los casos en que el trabajador opte por el Servicio Social Sustitutorio para los Objetores de Conciencia.

Art. 31. Licencias.

En función de las necesidades del Servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio, tendrá derecho en el caso de necesidad justificada, a licencia sin sueldo, de hasta seis meses anuales. Las licencias serán concedidas dentro del siguiente mes al de la solicitud, previo el informe del Comité de Empresa. Si la licencia fuese superior a un mes, será cubierta con sustitutos, en un plazo no superior a diez días, según las necesidades del Servicio.

Art. 32. Permisos.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de un hijo, 2 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días cuando sea en distinta localidad, y en caso de cesárea o aborto e interrupción legal del embarazo, se remite al apartado j) de este artículo.
- c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la provincia.
- d) Por cambio de domicilio: Dos días.
- e) Para resolver asuntos ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.
- f) Para asistir a consultas médicas, el tiempo necesario para ello.
- g) Para someterse a exámenes oficiales, los días que se lleven a cabo los mismos previa justificación. Si éstos son fuera de la provincia se tendrá derecho también al día anterior y posterior.
- h) Para los casos que sea necesario llevar a efectos cursillos de reciclaje o formación a requerimiento del Ayuntamiento habrá de concederse permiso retribuido al trabajador por el período de duración del cursillo. Igualmente el trabajador será autorizado a incorporarse a cualquier cursillo relacionado con su actividad municipal en idénticas condiciones a las establecidas anteriormente, siempre que el servicio lo permita.
- i) Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, compañero/a, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cuatro si es fuera de ella.
- j) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i), y familiares a su cargo, hasta un máximo de dos días si es en la provincia de residencia y cuatro (4) si es fuera de ella.
- k) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el banco o caja de ahorro donde estuviese depositado, y en su caso los anticipos.
- l) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones.

CAPITULO VI. CONDICIONES SOCIALES**Art. 33. Mantenimiento del puesto de trabajo.**

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo, derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio laborales, políticas o contra la seguridad de tráfico.

El Ayuntamiento se compromete a estudiar con el Comité de Empresa la readmisión con todos sus derechos de los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despídidos improcedentes o nulos, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización, si la resolución judicial declara una incompatibilidad del servicio del personal, que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma

alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, el Ayuntamiento podrá trasladar al mismo a un puesto de igual categoría, siempre dentro del centro donde trabaje.

En caso de que por accidente u otras causas, le sea suspendido el carnet de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio, el Ayuntamiento se compromete a respetarle sus retribuciones económicas en otro puesto de trabajo.

Art. 34. Lactancia y Maternidad.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 35. Seguro de Vida.

El Ayuntamiento mantendrá un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente total y absoluta, o gran invalidez, con un capital por trabajador de 2.000.000 de ptas. cuando la causa sea enfermedad común, y 2.500.000 ptas. cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo, el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, siempre que así sea considerado por la Autoridad Laboral «In itinere».

Art. 36. Formación Profesional Permanente.

El Ayuntamiento, consciente de la importancia de la formación profesional permanente, autorizará a los trabajadores que lo soliciten, a la realización de cursos de perfeccionamiento.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Cuando el curso debe realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

Para estos cursos el Ayuntamiento proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, matrículas, dietas de viajes, etc., siempre que redunden en beneficio de la especialidad, incluyéndose en el Presupuesto General, un 0,5 por mil del total del Capítulo 1, para estas contingencias.

Art. 37. Uniformes.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a todo trabajador que lo precise. La entrega de tales prendas se efectuará en mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente.

Art. 38. Revisión Médica.

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio, serán objeto de una revisión médica anual obligatoria, que se efectuará durante el primer semestre del año, en el Instituto Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 39. Prótesis.

Los trabajadores que por prescripción facultativa, y previa presentación del justificante de la receta médica, recibirán por parte del Ayuntamiento similar cantidad a la reconocida para los funcionarios en sus seguros médicos para los gastos que ocasionen las prótesis indicadas, incluyéndose los gastos en la nómina del mes correspondiente.

Art. 40. Gestación.

La mujer trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, examinen si el trabajo que desempeña puede afectar a su

estado, previo informe facultativo, en los supuestos que se indican a continuación:

En los casos de toxicidad y contagio, desde el inicio del embarazo.

En los casos de peligrosidad o penosidad, desde el inicio del embarazo.

En ambos supuestos, se procederá a la movilidad del puesto de trabajo a fin de evitarlos.

Serán optativos la realización de trabajos nocturnos, a partir del sexto mes de embarazo.

Quedan prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes.

En los demás aspectos de protección a la mujer, se estará a la legislación en vigor.

Art. 41. Jubilaciones.

Cuando se inicie un expediente de jubilación por invalidez, o disminución de las facultades físicas o psíquicas a petición del interesado o por parte del Ayuntamiento, el empleado público percibirá hasta que finalice el proceso el 100% de su retribuciones.

Todos los empleados públicos en el momento de la jubilación percibirán una gratificación en función de la edad en que se jubilen de:

60 años:	1.000.000	ptas.
61 años:	800.000	"
62 años:	700.000	"
63 años:	550.000	"
64 años:	400.000	"

Art. 42. Seguro de responsabilidad Civil y Penal.

El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal del Ayuntamiento, por razón del trabajo o servicio por un valor individual de quince millones de pesetas (15.000.000).

Esta póliza también habrá de cubrir el carnet de conducir a todos los empleados públicos que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos propios o dedicados a cuestiones municipales. En la elección de las condiciones de la póliza intervendrán los representantes sindicales.

Art. 43. Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica de los empleados públicos que actúen como denunciadores o sean denunciados en un juicio en el ejercicio de sus funciones.

CAPITULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 44. Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

1.º Se constituirá una comisión de Seguridad, Higiene y Salud Laboral en el trabajo, con competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:

a) Seguridad: Espacio de trabajo. Esfuerzos físicos y mentales, Medios de trabajo.

b) Higiene: Vestuarios y Servicios Sanitarios. Ruidos. Ventilación, Iluminación. Temperatura y Humedad. Espacio físico del trabajo.

c) Sanidad: Revisiones médicas y aspectos afines.

2.º La Comisión estará formada por:

Presidente: Delegado del área de personal.

Vocales: Tres representantes sindicales.

Un Secretario nombrado por el Alcalde.

Un Técnico nombrado por el Alcalde.

3.º Se reunirá cada vez que la convoque el Presidente o los representantes sindicales.

4.º Todo trabajo que después de efectuados los estudios y mediciones necesarias sea declarado insalubre, tóxico, penoso o peligroso, supondrá la adopción de las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan su incidencia.

CAPITULO VII. DERECHOS SINDICALES

Art. 45. Secciones Sindicales.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical, por cada central sindicalmente constituida.

Art. 46. Funciones, Derechos y Garantías.

Los Delegados de las Secciones Sindicales, tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

Art. 47. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores laborales del Ayuntamiento para la defensa de los trabajadores, y como tal, órgano de encuentro de las diversas centrales sindicales que hayan accedido a él sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados.

Art. 48. Tiempo Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 40 horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros según criterio de cada delegado, en cuyo caso se elaborará un informe mensual previo de la distribución de las horas. Para hacer uso de las mismas el aviso a la empresa se hará con 24 horas de antelación, salvo las de reuniones o casos urgentes, que sólo tendrán el requisito de avisar en el acto.

Quedan excluidas del criterio horario, las que correspondan a reuniones convocadas por la Alcaldía, Delegado de Personal, Comités de Seguridad e Higiene, negociación colectiva, Comités y actuaciones de organismos oficiales. Las horas empleadas en tales casos por los Delegados fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

Art. 49. Reuniones informativas.

Con independencia del derecho de asamblea, regulado en el art. 77 y siguientes, y así como concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa, podrá celebrar reuniones informativas con los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo sobre asuntos de su interés, al principio de la jornada laboral o antes de su finalización, con un topé de 36 horas anuales, comunicándolo con 24 horas de antelación a la dirección del servicio o servicios respectivos.

Brenes, 1 de abril de 1993

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE CARRERA

(Art. 126 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local aprobado por R.D. 781/86 de 18 de abril)

GRUPO	CLASIFICACION DENOMINACION	NIVEL	F/L	RETRIBUCIONES COMPLEMENT			Nº	CUERPOS O ESCALAS
				COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION		
	SECRETARIO GENERAL	26	F	1.057.788	1.766.928	C	1	H.N.Secretario Ent.
	TESORERO	18	F	598.068	876.600	C	1	Auxiliar Admto.
	JEFE NEG. CONTABILIDAD Y GESTIO: PRESUPUESTARIA	20	F	666.120	584.940	C	1	Administrativa
C	JEFE NEGOCIADO GESTION TRIBUTA- RIA	20	F	666.120	584.940	C	1	Administrativa
B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14	F	462.000		C	5	Auxiliar Admto.
D	CABO POLICIA MUNICIPAL	16	F	530.040	194.456	C	1	S.E. Policía Local
E	AGENTES	14	F	462.000	108.000	C	11	" " "
C	ADM.NISTRATIVO	18	F	598.068		C	1	Administrativa
	COBRADOR DE ARBITRIOS	12	F	393.936		C	1	Subalterno
	ALGUACIL PORTERO	12	F	393.936		C	1	"
A/C	SECRETARIO/A ALCALDE	18	F	598.068		C	1	"
	JEFE DE EQUIPO	16	F	530.040	212.112	C	2	S.E.P.O. Oficiales
E	OFICIAL	14	F	462.000		C	3	"
	BARRANDERO	12	F	393.936	84.000	C	1	Operario
E	OPERARIO SERVICIO LIMPIEZA	12	F	393.936	84.000	C	4	"
E	OPERARIO SERVICIO DE ALBAÑIL	12	F	393.936		C	1	"
E	OPERARIO ALBAÑIL SERV.MERCADO	12	F	393.936		C	1	"
E	CONSERJE	12	F	393.936		C	1	Subalterno
B	DIRECTOR DE BIBLIO.Y ARCHIVO M.	22	F	772.368	532.068	C	1	Téc.Med.Ayte.Bib..
C	JEFE DE NEGOCIADO DE CONTRA. Y PERSONAL	20	F	666.120	584.940	C	1	Administrativa
C	AGENTE DE RECAUDACION	18	F	598.068		C	1	S.E.Colectivo Especial.
D	AUXILIAR DE RECAUDACION	14	F	462.000		C	1	" " "
	TOTAL			12.230.356	5.780.984		42	

* El oficial electricista lleva un complemento específico de 84.000 por peligrosidad.

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A PERSONAL LABORAL FIJO

(Art. 126 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local aprobado por R.D. 781/86 de 18 de abril)

GRUPO	CLASIFICACION DENOMINACION	NIVEL	F/L	RETRIBUCIONES COMPLEMENT			Nº	CUERPOS O ESCALAS	SITUAC. C
				COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION			
B	JEFE DE OFICINA TECNICA	24	L	883.116	978.345	C	1	Arquitectos (Tec.y Sup.)	1
B	COORDINADOR/A SERVICIOS SOCIALES	22	L	772.368	718.683	C	1	Ing. Ind. (Tec.y Sup.)	1
A	ARQUITECTO	20	L	666.120		C	1	Asist.y Grad.Soc., Psic. y Pedagogos.	1
D	AUXILIAR ADMTVO. INTERVENCION	14	L	462.000		C	1	Arquitecto Superior	1
D	AUXILIAR ADMTVO. DELINEANTE	14	L	462.000		C	1	Auxiliar Admto.	1
D	CONDUCTOR AMBULANCIA	14	L	462.000		C	1	"	1
E	CONSERJE COLEGIO	12	L	393.936		C	1	Operario	1
E	OPERARIO SERVICIO DE PARQUES y JARDINES	12	L	393.936		C	1	Operario	1
E	LIMPIADORAS	12	L	393.936		C	9	Operarios	6
	TOTAL.....			4.889.412	1.697.028		17		12

ANEXO Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de La Rinconada (4100330).

ACTA FINAL

En la villa de La Rinconada, siendo las trece horas del día veintisiete de julio de mil novecientos noventa y cuatro, en la Casa-Ayuntamiento, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de La Rinconada y su personal laboral para el ejercicio 1994, que a continuación se expresan y en la representación que asimismo se detalla:

A) Por el Ayuntamiento:

D. Enrique Abad Benedicto, Alcalde-Presidente.
D. Cristóbal Blázquez Sánchez, Segundo Teniente de Alcalde, Delegado de Personal.

B) Por el Comité de Empresa:

D. Vicente Serradilla Castillo, UGT;
D. Joaquín Morilla Guzmán, UGT.
D. Joaquín Medina Moreno, CC.OO.

Asesores:

- Por el Ayuntamiento, D. Antonio Castro Ballesteros.
- Por los trabajadores, D. Antonio Miguel Carreras Caballero.

En el citado Convenio Colectivo se recogen las relaciones laborales y condiciones económicas en el citado Ayuntamiento y personal laboral, para el ejercicio 1994, por lo que ambas partes, tras reconocer la mutua capacidad para negociar, acordaron:

1.º Aprobar el texto del Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de La Rinconada y su personal laboral, para el ejercicio 1994, compuesto por ocho capítulos, veinticuatro artículos, una disposición adicional y dos anexos, firmando en prueba de conformidad cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora el texto aprobado.

2.º Remitirlo a la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social, para que se proceda a su registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia.

Y para que así conste y surta los efectos correspondientes, se extiende el presente, firmando todos los señores asistentes, en el lugar y fecha al principio indicados.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito de aplicación.

a) Funcional: El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el Ayuntamiento de La Rinconada.
b) Personal: El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de La Rinconada, quedando exceptuados del mismo aquellos trabajadores o grupo de trabajadores que fueran contratados como consecuencia de Convenios o Conciertos que se celebren entre este Ayuntamiento y otras Administraciones, Organismos Autónomos, Corporaciones o Entidades.

Artículo 2. Duración.

La duración del mismo será de un año, desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994. Si

transcurridos dos meses antes de la finalización de la vigencia de este Convenio no se produjese denuncia por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio.

Artículo 3. Condiciones más favorables.

Las condiciones acordadas en el presente texto, tendrán características de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición legal más favorable.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Seguimiento.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento con la función de interpretación, estudio y vigilancia de la totalidad del Convenio y solución de los conflictos que pudieran surgir durante el período de vigencia del mismo, si los partes no llegasen a acuerdos para su solución se derivarían para entender de los mismos al Organismo de lo social competente. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes del Ayuntamiento y dos de los trabajadores. Esta Comisión se reunirá mensualmente, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes.

CAPITULO II

JORNADAS, HORARIO, DESCANSOS, FESTIVOS Y VACACIONES

Artículo 5.

A) Jornada:

Será de 37,5 horas efectivas semanales durante el año 1994.

B) Horario:

a) Personal laboral al servicio de la Administración General: De 8 h. a 15 h., excepto los martes, que será de 8 h. a 14,30 h. y de 16 h. a 18,30 h. Y de 9 h. a 13 h. un sábado de cada ocho. Del 15 de junio al 15 de septiembre, se suspenderá la jornada de tarde.

b) Personal laboral de servicios especiales: El horario de servicio o trabajo será de siete horas diarias que comenzará a las 7 h. y finalizará a las 14 h., más dos jornadas de sábados alternativos al mes de cinco horas cada uno, siendo su horario en verano de 7 a 12 h. y en invierno de 7,30 h. a 12,30 h.

Esta jornada se modificará comenzando a las 7,30 h. y terminando a las 14,30 h., coincidiendo con el cambio oficial de horario que establezca la Administración del Estado.

El horario por el que se rige el personal que presta sus servicios en el P.M.J.D. será el aprobado anualmente por el Consejo de Gerencia de éste, previo informe del Comité de Empresa.

C) Horas extraordinarias:

Cada hora de trabajo que se realice en días laborales se abonará incrementándose en un 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

El cálculo de las horas ordinarias de cada trabajador será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos al año natural, por el número de horas de trabajo anuales.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo y festivos se abonarán con un recargo del 100% sobre el precio de la hora ordinaria realizada en un día laborable.

Artículo 6. Vacaciones y Descansos.

a) Los trabajadores tendrán un período de vacaciones

de 31 días naturales. Este período se verá incrementado individualmente para cada trabajador en función de la antigüedad del mismo en la empresa, a razón de un día más de vacaciones por cada tres años de servicio, no pudiendo superar por ninguna causa un total de treinta y cinco días de vacaciones anuales.

El disfrute de las mismas se efectuará en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo necesidades del servicio y, en todo caso, mediante acuerdo entre Ayuntamiento y Comité.

b) Descanso: Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente el sábado y el domingo. Todo el personal descansará como norma general los días festivos; cuando excepcionalmente y por razones técnicas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente en su caso de descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo en período de descanso semanal se abonarán como horas extraordinarias, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la realización de dichas horas.

Cuando un descanso fuese coincidente con el descanso semanal, éste será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos, los días 24 y 31 de diciembre, así como los demás días que anualmente aparezcan como festivos en el calendario laboral de este Ayuntamiento.

Asimismo se acuerda el disfrute de un día festivo, a elegir por la Comisión de Seguimiento que coincida en puente.

c) Permisos por asuntos personales: A lo largo del año, los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de permiso al año por asuntos de carácter estrictamente personal, respetando siempre las necesidades del servicio. No se podrán acumular más de dos días de asuntos personales para su disfrute en Navidad, y en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

El disfrute de los días mencionados en el párrafo anterior se solicitará con una antelación mínima de 48 horas y se realizará dentro del año natural que corresponda, no pudiendo acumularse de un año para otro.

Artículo 7. Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base, por las horas trabajadas, para el personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente salvo que dicho personal hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo, en cuyo caso no se devengará.

CAPITULO III

EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 8. Excedencias.

Las excedencias serán reguladas tal como determina la ley en la actualidad, tanto en el caso de voluntarias como el de forzosas.

Artículo 9. Licencias y Permisos.

A) El régimen de licencias y permisos queda establecido de la siguiente forma:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Un día laborable por matrimonio de padres e hijos, en caso de que el hecho se produjese fuera de la provincia, el permiso se aumentaría a dos días laborables.

3. Tres días laborables por nacimiento de hijo y por muerte o enfermedad grave de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Si ocurriera fuera de la localidad y el trabajador realizara un desplazamiento a tales efectos, el permiso será de cinco días naturales, salvo en el supuesto de que el hecho durase un tiempo inferior. En este caso, el permiso se reducirá al tiempo que dure el proceso.

4. Un día laborable por cambio de domicilio, en el caso de que fuese fuera de la provincia el permiso aumentaría a dos días.

5. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.

6. Para asistencia a exámenes finales de estudios oficiales, oposiciones o concursos.

7. Permiso por el tiempo imprescindible para el cobro de la nómina.

8. Por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.

Cuando se sobrepase este límite, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales previa citación.
- b) La asistencia a Plenos de los Concejales del Ayuntamiento.
- c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- d) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

9. Los períodos de descanso, voluntario y obligatorio, que procedan en caso de maternidad, tendrán una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

B) Licencia sin retribución:

Su régimen se regulará por la Comisión Paritaria de Seguimiento, sin que el período máximo de licencias pueda exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 10. Desplazamientos.

A) Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamiento por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello y, de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular abonándosele la cantidad de 1.074 pesetas por viaje a Sevilla, o en su defecto el importe del transporte público, haciéndose efectivos estos gastos en la nómina del mes siguiente en que se efectuara la salida, refiriéndose todo lo dicho a casos no habituales o imprevistos.

B) Los trabajadores que con cierta frecuencia utilicen su vehículo propio para el mejor desempeño de sus funciones percibirán mensualmente la cantidad de 7.035 pesetas.

C) Los trabajadores que habitualmente y para mejor desempeño de su función, utilicen su vehículo al servicio del Ayuntamiento percibirán la cantidad de 13.643 pesetas mensuales.

D) El Ayuntamiento abonará el importe total de la revisión del Permiso de Conducir a todo aquel trabajador que haga uso del mismo por razones de servicio.

CAPITULO IV

CONDICIONES SOCIALES Y VARIOS

Artículo 11. Seguro de Vida.

Este Ayuntamiento concertará una póliza de Seguro de Vida Colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, invalidez permanente total, permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente o enfermedad, en un capital de 3.000.000 de pesetas por trabajador afectado por el presente Convenio y cuyo contrato tenga una duración mínima de seis meses.

Artículo 12. Ayuda Escolar.

Se abonará por este concepto la cantidad de 7.872 pesetas anuales a incluir en la nómina del mes de octubre, por cada hijo del trabajador que curse estudios desde Preescolar hasta universitarios.

Prótesis. Los trabajadores y familiares a su cargo que por prescripción facultativa y previa presentación de justificante de la receta médica y factura, recibirán el importe de 5.945 pesetas para las oftalmológicas, 8.342 pesetas para las odontológicas y para las restantes el 50% de su cuantía.

Artículo 13. Jubilación.

Los trabajadores con un contrato de trabajo de duración indefinida, que optasen por acogerse a cualquier modalidad de jubilación anticipada, tendrán derecho a percibir un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala y cuantía:

Edad de jubilación años	Cuantía ptas.
60	550.000
61	500.000
62	400.000
63	350.000

A los 64 años, se acogerá a la jubilación con el 100% obligándose la Corporación a cubrir el puesto vacante por otro trabajador en las mismas condiciones que el anterior.

Artículo 14. Incapacidad Laboral Transitoria.

El Ayuntamiento complementará a partir del primer día de I.L.T. derivada de enfermedad o accidente, las prestaciones de los Seguros de Enfermedad o Accidente de Trabajo hasta el 100% del salario real, durante el

plazo máximo de un año. El personal afectado queda obligado a presentar la baja dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes salvo imposibilidad manifiesta y justificada.

Artículo 15. Préstamos y Anticipos.

A) Préstamos: El Ayuntamiento atenderá las solicitudes del personal en materia de préstamos procurando la creación de un fondo para los trabajadores que soliciten dicho préstamo, debiendo amortizarlo en el plazo de un año y justificar la petición del mismo.

B) Anticipos: Se concederá un anticipo de dos mensualidades a reintegrar en 20 meses a los trabajadores cuya relación laboral sea de carácter indefinido. El personal cuya relación laboral sea de carácter discontinuo no podrá solicitar anticipo superior a la cantidad que le quede por devengar según la duración del contrato en vigor, en cualquiera de los casos el tope máximo será de dos mensualidades de sus haberes.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

Para los trabajadores destinados a obras y servicios del área de Infraestructura y Urbanismo, el Ayuntamiento, suministrará dos uniformes de trabajo anuales así como el correspondiente calzado, que se entregarán cada seis meses coincidiendo con las fechas de abril y octubre. El uniforme de invierno constará: Un pantalón apropiado, una camisa, un jersey, una cazadora, un par de calcetines, un par de zapatos y un anorak. El uniforme de verano constará: Un pantalón apropiado, una camisa, un par de calcetines y un par de zapatos.

Para el personal que preste sus servicios como limpiadora (or) el uniforme de trabajo constará:

Invierno: Una bata, unos leotardos, una rebeça y un par de zapatos apropiados.

Verano: Una bata y un par de zapatos apropiados.

Asimismo, se dotará de prendas y botas de agua al personal que por necesidades del servicio le sea necesario su uso.

Al personal de oficina de las restantes áreas, se le abonará en concepto de desgaste de ropa de trabajo la cantidad de 10.495 pesetas anuales a incluir en la nómina del mes de febrero.

CAPITULO V

ORGANIZACION PROFESIONAL, PROVISION DE VACANTES, INGRESOS Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 17. Organización Profesional.

Corresponde a los Organos Directivos del Ayuntamiento la organización teórica y práctica del trabajo pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantillas de personal que permitan el mayor y menor nivel de prestación de servicios sin perjudicar en ningún momento la formación profesional del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Empresa estará obligado a participar en aquellas cuestiones donde se establezcan condiciones de trabajo debiendo emitir informe previo al respecto.

Artículo 18. Provisión de vacantes.

Hasta tanto se regule un sistema para la provisión de puestos de trabajo, selección y promoción profesional, conforme a las directrices definidas en la Ley 30/84.

A) Las vacantes, ampliaciones de plantilla o creación de nuevos puestos de personal fijo, que se produzcan en este Ayuntamiento, se cubrirán por los métodos establecidos, excepto las de libre designación. Dichas plazas se

pondrán en conocimiento del Comité de Empresa y serán publicadas en el BOE.

Este Ayuntamiento se podrá reservar para su provisión por convocatoria libre, sin someterse a los turnos fijados en este artículo, los puestos que requieran calificación exigida por la innovación o inicios de nuevas actividades.

El Ayuntamiento comunicará a los representantes de los trabajadores, la utilización fundamental de estas reservas.

En caso de desacuerdo, será la Comisión de Interpretación del Acuerdo la encargada de resolver las diferencias con los métodos establecidos para la resolución de los mismos.

B) El orden de provisión de vacantes, que no podrá ser alterado, será el siguiente:

1. Excedencia voluntaria.

2. Turno de traslado, al que podrán concursar trabajadores del Ayuntamiento regulados por el siguiente Acuerdo:

a) Del mismo grupo y categoría.

b) Del mismo grupo y diferente categoría.

En todos los casos será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo, y en caso de optar más de un aspirante, superar concurso, que se resolverá mediante baremos establecidos al efecto y prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta. Los baremos y pruebas objetivas serán elaborados por el Ayuntamiento, previa consulta al Comité de Empresa.

3. Turno de ascenso. Resuelto el concurso de traslado las plazas vacantes resultantes se sacarán a concurso de méritos. Podrán presentarse los trabajadores de cualquier grupo y categoría, siempre que tengan la titulación o condiciones requeridas para el puesto. La puntuación final obtenida por cada concursante será la suma de los puntos obtenidos por baremos más los conseguidos en la prueba de aptitud que, en todo caso, deberá efectuarse.

En todos los concursos, tanto de traslado como de ascensos se nombrará un Tribunal compuesto por el Sr. Alcalde o persona en quien éste delegue, como presidente y cuatro vocales, dos de ellos designados por el Ayuntamiento y otros dos por los representantes de los trabajadores, todos ellos con el adecuado nivel profesional.

La plaza dejada vacante por el ganador del concurso de méritos, se sacará también a concurso, que proseguirá hasta que se declare desierta o se llegue a la plaza de categoría inferior.

En ningún caso podrá producirse ascenso por el mero transcurso del tiempo de servicio.

4. Turno libre. Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores, se convocarán por el Ayuntamiento, conforme a las normas establecidas en el párrafo siguiente:

Contratación e Ingreso.

a) La selección y contratación del personal laboral de este Ayuntamiento se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Bajo los criterios que marca la Ley 30/84 y su posterior desarrollo.

b) Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 13/82 y cuantas normas se dicten en esta materia.

c) Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en los Tribunales de examen así como en el proceso de selección.

d) Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales de la Orden 30/84 de 16 de enero, e incluirán en todo caso, el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente:

El período de prueba queda establecido en quince días para los no cualificados, tres meses para los titulados de grado medio y seis meses para los titulados superiores. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

e) Para estimular el empleo juvenil, el Ayuntamiento reservará un porcentaje de las plazas convocadas que fijará de acuerdo con el Comité de Empresa para la modalidad contractual de trabajos en prácticas y para la formación, de acuerdo con lo establecido en el art. 11 de la Ley 30/84, de 2 de agosto. El salario base del contrato en prácticas será igual a la base mínima de cotización que en su caso corresponda, en proporción a la duración de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Formación Profesional.

Este Ayuntamiento con las Centrales Sindicales más representativas en el mismo, elaborará cursos de Formación Profesional para el perfeccionamiento del personal a su servicio.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 20. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo y en el control de las medidas de desarrollo de la misma, 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, Vigilantes o Delegados de Seguridad.

2. El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo y en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de la participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de Trabajo que tengan diez o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

4. Los reconocimientos médicos se practicarán en los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o empresas particulares destinadas a este fin:

a) Una vez al año para todo el personal.

b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 21. Derecho de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

1. Realización de actividades sindicales fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores podrán utilizar los locales del Ayuntamiento para realizar actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, con las siguientes condiciones:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 24 horas a la Dirección del Centro o servicio.

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, las Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso al Ayuntamiento de 24 horas.

2. Realización de actividades sindicales en horas de trabajo. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 40 horas mensuales.

Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas mensuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del centro o servicio de que se trate.

Estas horas se reducen a 10 en el caso de que el índice de afiliación sea el 5%, siendo 5 horas las que dispondrán las Secciones Sindicales con afiliación al 5% del colectivo.

3. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina tanto el importe de la cuota sindical del Sindicato al que estén afiliados como las entidades fijadas por cada Comité de Empresa o Delegado de Personal, a la Caja de Trabajadores.

Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán como mínimo los siguientes derechos:

a) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegado de Personal, dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

c) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga el hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Sr. Alcalde o

Gestor responsable correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación de los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

d) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

No se incluirán en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ayuntamiento Gestor del Centro o Servicios.

e) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta un año después de la cesión del cargo.

f) Se pondrán a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, un local adecuado y medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegado de Personal, tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se colocarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

g) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y Afiliados.

A) Las Centrales Sindicales, podrán constituir secciones en los centros de trabajo, cuando la plantilla exceda de tres trabajadores. Las secciones sindicales constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

1. Disponer de un local similar al del Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando el índice de afiliación sea suficientemente representativo.

2. Nombrar a un delegado cuando el número de afiliados alcance el 10% para centros o servicios de hasta 250 trabajadores, el 5% cuando sea de más de 251 trabajadores; si supera el 15% en el primer caso, y el 7,5% en el segundo, se podrá nombrar un delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

Los delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del Centro que se trate.

B) Serán funciones de los delegados sindicales:

1. Presentar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicatos y la Dirección o Gestor de los respectivos centros.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

3. Tendrán derecho a la misma información y documentos que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Acuerdo a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos con la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

e) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

f) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Solución de conflictos.

A) Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar por acuerdo mutuo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.

B) La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito del que enviará copia a las partes y a los efectos que se estimen pertinentes.

C) Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

CAPITULO VIII

CATEGORIAS, RETRIBUCIONES ECONOMICAS Y REVISION SALARIAL

Artículo 22. Categorías.

1. Clasificación Profesional. La Clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la relación

de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo C. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, o bien con título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o bien por su formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón a su titulación laboral o su categoría profesional o su experiencia, y esté definido en el Catálogo de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo D. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores bien con título de Bachiller Elemental, Graduado Escólar, Formación Profesional o bien por su formación laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo a razón de su titulación, o su categoría profesional, o su experiencia laboral, y esté definido en el Catálogo de puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento.

Grupo E. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo, definidos en este grupo, en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Artículo 23. Retribuciones y Condiciones Económicas.

Las retribuciones del personal laboral serán las siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos.

a) Complementos de Categoría.

b) Los trabajadores gozarán de un complemento personal de antigüedad consistente en un aumento periódico de un 4% del salario base por cada trienio al servicio del Ayuntamiento.

c) Complemento Específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad y otros.

Este complemento se cuantificará para cada puesto de trabajo por el Ayuntamiento, oídas las Centrales Sindicales firmantes.

d) Complemento de Productividad. El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe sus funciones.

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

En ningún caso, las cuantías asignadas por Complemento de Productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

La cuantía mensual del citado Complemento de Productividad será asignada en los términos que marca la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

El Comité de Empresa recibirá información de los complementos de productividad asignados a cada trabajador.

3. Pagas extraordinarias. Todos los trabajadores devengarán dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, consistente cada una de ellas en treinta días de haber con todos los emolumentos.

Se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre.

4. Según la valoración que se realiza en cada Ayuntamiento de los puestos de trabajo.

Dicha valoración estará ajustada a las condiciones que figuran en la Ley 30/84 y será negociada con la participación sindical.

Artículo 24. Acuerdo Transitorio. Único.

Las retribuciones del personal acogido al ámbito de este Convenio, para el año 1994, serán las reflejadas en la tabla que se adjunta en el Anexo II.

Ambas partes acuerdan como objetivo de futuras negociaciones, alcanzar la equiparación retributiva plena entre el personal laboral y funcionario al servicio de esta Administración.

Disposiciones Adicionales.

En lo no pactado se ajustará a la normativa y legislación vigente.

Los complementos específicos que se establezcan en el presente Convenio serán los indicados en el Anexo II adjunto.

Las cantidades que figuran para los distintos grupos y categorías son mensualidades, siendo el total de la retribución de 14 pagas.

TABLA RETRIBUCIONES POR GRUPOS

Grupo	Salario Base	C. Categoría	C. Especifico
A	128.751	31.131	17.284
B	114.998	28.925	15.655
C	102.319	24.520	12.734
D DI	90.208	21.158	12.669
D DII	89.626	18.954	14.104
E EI	81.082	17.851	17.274
E EII	80.506	13.444	13.556

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS POR GRUPOS

Grupo A:

- Médico P.M.J.D.
- Psicólogo.
- Arquitecto.

Grupo B:

- Graduado Social.
- Bibliotecario.
- Ingeniero Técnico Electricista.
- Director P.M.J.D.

Grupo C:

- Delineante.
- Socorrista.
- Técnico Deportivo.
- Técnico Juventud.
- Administrativo.
- Coordinador Cultural.
- Maestro Taller (Pat. Pro-dism.).

Grupo DI:

- Oficial 1.º
- Encargado Obras.
- Oficial Almacén.
- Encargada Limpieza.
- Monitor Pat. Pro-dism.
- Animador Socio-Cultural.
- Conductor Inf. y Urb.

Grupo DII:

- Auxiliar Admvo.
- Auxiliar de Clínica.
- Conductor (Ambulancia-Alcaldía).
- Monitora 3.º Edad.
- Monitor Piscinas.

Grupo EI:

- Peón Piscinas.
- Encargado Inst. Deport.
- Porteros C.P.E.
- Peón.
- Operario Mant. Inst. Deport.

Grupo EII:

- Auxiliar de Hogar.
- Limpiadora.

ANEXO II

Puesto de trabajo	Grupo	\$. Base	C. Categ.	C. Espec.
Arquitecto	A	128.751	31.131	52.569
Médico	A	128.751	31.131	17.284
Psicólogo	A	128.751	31.131	17.284
Director P.M.J.D.	B	115.792	28.925	40.849
Ingeniero Técnico	B	114.998	28.925	32.655
Grad. Soc. Personal	B	120.143	28.925	24.744
Grad. Soc. Z.T.S.	B	114.998	28.925	15.655
Asistente Soc. Z.T.S.	B	114.998	28.925	15.655
Bibliotecario	B	114.998	28.925	15.655
Coordinador Cultura	C	102.319	24.520	32.734
Técnico Deportivo	C	102.319	24.520	25.433
Técnico Juventud	C	102.319	24.520	25.433
Delineante	C	102.463	24.520	17.140
Administrativo	C	102.319	24.520	12.734
Socorrista	C	102.319	24.520	12.734
Maestro Taller	C	102.319	24.520	12.734
Encargado Obras y Serv.	DI	91.411	21.158	39.413
Encargada Limp.	DI	90.298	21.158	21.127
Oficial Almacén	DI	90.208	21.158	20.278
Oficial	DI	90.208	21.158	20.278

Puesto de trabajo	Grupo	S. Base	C. Categ.	C. Espec.
Conductor Inf.	DI	90.208	21.158	20.278
Animador Socio-Cultural	DI	89.776	21.158	12.812
Monitor Pat. Pro-dism.	DI	89.776	21.158	12.812
Conductor Ambulancia	DI	89.626	18.954	14.961
Aux. Administrativo	DII	89.626	18.954	14.104
Aux. de Clínica	DII	89.626	18.954	14.104
Monitora 3.º Edad	DII	89.626	18.954	14.104
Conductor Alcaldía	DII	89.626	18.954	14.104
Monitor Piscinas	DII	89.626	18.954	14.104
Encargado Inst. Deportivas	EI	82.948	17.851	19.466
Operario Mant. Inst. Deport.	EI	81.082	17.851	18.560
Portero C.P.E.	EI	81.082	17.851	17.274
Peón	EI	81.082	17.851	17.274
Operario Piscinas	EI	81.082	17.851	17.274
Auxiliar de Hogar	EII	80.506	13.444	19.403
Limpiadora	EII	80.506	13.444	13.556

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Persán,
SA. (4101932).

ACTA

Asistentes:

Por la empresa:

Don Antonio Rodríguez Abascal.
Don Joaquín Sánchez Orzáez.
Don Antonio Martín González.

Por los trabajadores:

Don Rafael Jiménez Ojeda.
Don José Jurado Torres.
Doña M. Carmen Carrasco Romero.
Don José Antonio Quintana Torres.
Don Antonio Olmo Raposo.
Don Antonio Portillo Lara.
Don Luis Rodríguez Rodríguez.
Don Alejo Serrano Torres.
Don José Antonio Domínguez Martínez.
Don Rafael Gálvez González.
Don José Manuel Montero Tierno.
Don José Javier Martínez Hernández.

En la ciudad de Sevilla, a las trece horas del día veinte de diciembre de 1994. Se reúnen las personas que al margen se relacionan, quienes integran la Comisión Deliberadora designada para la Revisión y establecimiento del Convenio Colectivo entre la Empresa Persán, S.A. y sus trabajadores.

Ambas partes se reconocen con capacidad suficiente para convenir, estando legitimados los representantes de los trabajadores al concurrir en todos la cualidad de miembros del Comité de Empresa.

El objeto de la reunión, que se celebra en los locales del centro de trabajo, sito en la Autovía Sevilla-Málaga Km. 1, es la de proceder a la firma del Convenio Colectivo de ámbito de empresa que sustituye al que con el mismo ámbito estuvo vigente hasta el pasado 31 de diciembre de 1993.

A tal efecto se da lectura por el presidente del Comité al texto articulado del Convenio Colectivo que se establece y que ha sido deliberado y acordado en reuniones periódicas mantenidas por las dos partes a tal fin. Una vez leído y considerándolo todos los asistentes de conformidad con lo acordado, se procede a la firma del referido Convenio Colectivo, en quintuplicado ejemplar, quedando cada parte en posesión de una copia.

No habiendo más asuntos que tratar se levantó la sesión en lugar y fecha indicados, firmándose el presente acto por todos los asistentes.

CAPITULO I

Disposiciones generales.

Artículo 1.º Partes.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado entre la representación de la Empresa Persán, S.A. y la representación del Comité de Empresa de los Centros de Trabajos afectados por estos acuerdos.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos de plantilla y eventuales de los centros de trabajo que la empresa Persán, S.A. tiene en Sevilla, Factoría de Autovía Sevilla-Málaga Km. 1 y oficinas de Avda. San Francisco Javier, núm. 9 Edificio Sevilla II, excepto el personal de alta dirección, personal comercial, personal técnico titulado y Delegaciones comerciales.

Artículo 3.º Ambito temporal.

Las normas que se establecen por el presente Convenio tendrán una vigencia de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 1994, terminando por tanto su duración el 31 de diciembre de 1996.

Las condiciones económicas para el año 1994, serán las establecidas a 31 de diciembre de 1993.

Para el año 1995, segundo año de vigencia del Convenio, se establece un incremento del 5% sobre las tablas Anexo II a VII existentes al 31 de diciembre 1994.

Para el año 1996, tercer año de vigencia del Convenio, se establece un incremento del I.P.C. previsto oficialmente para dicho año, más el 1,5% sobre las tablas descritas en el párrafo anterior vigentes al 31 de diciembre de 1995.

Los porcentajes citados anteriormente, se aplicarán también a los conceptos retributivos de los artículos 23; 29; 32, ayuda económicas para estudios, apartado d), y apartado becas de estudio; 36.1 premio a la constancia en el trabajo; 44 y 45 del presente Convenio.

Artículo 4.º Denuncia y prórroga del Convenio.

El convenio podrá prorrogarse por años naturales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de la prórroga en su caso, manteniéndose en vigor su contenido normativo hasta tanto se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 5.º Unidad y vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Caso de haber imperativo legal que no permitiera alguno de sus artículos, ambas representaciones habrán de reunirse obligatoriamente para su revisión y acuerdo.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán globalmente y en cómputo anual, la totalidad de los ingresos percibidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna en los mismos.

Se respetarán igualmente aquellas otras condiciones singulares más beneficiosas que no sean de carácter salarial, como las referentes a jornadas, descanso, vacaciones, etc.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Empresa, que adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento considere conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización, automatización y control que estime oportuno, todo esto con la participación de los representantes legales de los trabajadores, con objeto de lograr una óptima productividad.

La Empresa facilitará a sus trabajadores la enseñanza y/o normas de procedimiento oportuna para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 8.º Asignación de tareas.

1. Es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos sin discriminación ni menoscabo de la dignidad humana, debiendo los trabajadores cumplir las obligaciones concretas de sus puestos, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como a las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

2. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a primas e incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambios de métodos de trabajo, será preceptiva la intervención del Comité de Empresa, y su implantación estará sujeta a los siguientes puntos:

a) Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

b) Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos expertos que crean oportunos.

c) En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, ésta decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajos e incentivos, sin perjuicio de que aquéllos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.

d) Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas, de forma sencilla y clara.

e) Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido el trabajo por tareas, destajo y otros incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 9.º Calificación y clasificación de los puestos de trabajo.

Normas generales.

La determinación del Nivel de calificación que a cada puesto corresponda y su promoción, se realizará por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo empleados por la Empresa. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción de la persona que ocupe el puesto.

Es facultad de la Empresa el estudio, calificación y revisión de puestos de trabajo en la misma, lo que se realizará a través de sus correspondientes servicios de organización y la participación de los representantes legales de los trabajadores, mediante la Comisión de Valoración.

Artículo 10.º Comisión de Valoración.

Se crea una Comisión de Valoración con la función de entender en todos los problemas que hagan referencia a la valoración de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida por:

En representación de los trabajadores:

Don Rafael Jiménez Ojeda.
Don José Javier Martínez Hernández.
Don Antonio Portillo Lara.

Y por la Empresa:

Don Antonio Rodríguez Abascal.
Don Joaquín Sánchez Orzáez.
Don Antonio Martín González.

Artículo 11.º Cambio de valoración de puesto de trabajo.

En el supuesto de que algún productor considere lesionados sus intereses económicos, por estimar que su puesto de trabajo es susceptible de una mayor valoración, formulará su reclamación por escrito ante los representantes de los trabajadores de la Comisión de Valoración de puestos de trabajo, indicando los motivos en que se basa su petición, entregando dicha comisión, en el plazo de cinco días, copia a la oficina de personal.

En el plazo de 30 días a partir de la fecha de presentación, la Comisión de Valoración referida en el artículo diez realizará la revisión del expediente, notificando el resultado al interesado.

Artículo 12.º Trabajo de Nivel superior.

El trabajador que desempeñe trabajos de un nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente al reconocimiento de dicho nivel superior se le abonará la diferencia existente de todos los conceptos retributivos entre ambos niveles.

Esta diferencia se abonará por días efectivos trabajados en dicha situación.

Artículo 13.º Movilidad de carácter formativo.

La Empresa podrá con carácter formativo destinar a trabajadores, previo acuerdo con éstos y el Comité de Empresa, en lo referente a período de formación y demás condiciones específicas de cada puesto a realizar trabajos de nivel superior por el tiempo preciso para adquirir el grado de formación que requiera el puesto a cubrir, no estando obligada la Empresa al abono de la diferencia retributiva de nivel durante este período.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de adaptación acordado, continuará con su anterior nivel y remuneración.

CAPITULO III

Ingreso y ascensos del personal

Artículo 14.º Ingresos.

Cuando por necesidad de la Empresa sea preciso

cubrir puestos de trabajo, la Dirección lo comunicará a los miembros del Comité de Empresa indicando el número de puestos a cubrir, modalidad del contrato y duración, todo ello con sujeción estricta a las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 15.º Ascensos.

Los ascensos del Personal se efectuarán conforme al art. 24 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes normas:

a) La Empresa propondrá al Comité de Empresa los ascensos que pretenda realizar, ya sea por vacante o por necesidades del servicio.

b) La Dirección y el Comité de Empresa fijarán de mutuo acuerdo las condiciones objetivas que se requieran para efectuarse los mismos.

c) La Empresa publicará en el tablón de anuncios con una antelación de quince días los puestos a cubrir y condiciones que se requieran para los mismos, pudiendo optar a dicha convocatoria todos los trabajadores de la Empresa.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 16.º Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas efectivas de trabajo semanales, computándose 1.784 horas efectivas anuales, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que sobre este particular tenga establecida la Empresa en algunas secciones.

- Control de jornada. El control del listado del personal quedará a disposición de éste y del Comité de Empresa durante un período de 5 años.

- Calendario laboral. La Dirección y el Comité de Empresa establecerán conjuntamente el calendario laboral, en el que se incluirá las fiestas nacionales y locales, la distribución del período de vacaciones y aquellos puentes que el proceso de producción permita.

Artículo 17.º Vacaciones.

El personal disfrutará anualmente de un período de vacaciones retribuidas cuya duración se fija en treinta días naturales.

A efectos del disfrute de vacaciones se tomará como fecha la del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal que entre a prestar sus servicios en la Empresa durante el transcurso del año, disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

La retribución del período de vacaciones comprende: Salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios, pluses de puestos de trabajo e incentivos según lo percibido en el último mes completo por el trabajador.

La fijación del período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Comité, con sujeción a las siguientes normas:

1. El mutuo acuerdo se deberá alcanzar antes del día 15 de abril de cada año, bien entendido que si en esa fecha no se alcanzara el mismo, se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Preferentemente se fijarán como fecha de disfrute los meses de julio y agosto.

3. Se intentará conseguir la máxima igualdad de oportunidades a la hora de fijar el disfrute, concediéndose preferencia al trabajador con hijos en edad escolar.

4. Ambas partes podrán fijar de común acuerdo que el período de disfrute se divida en dos partes.

5. En el supuesto de baja por I.L.T. producida con

anterioridad al comienzo del período vacacional, fijado individual o colectivamente, y esta situación se prolongase durante la totalidad del citado período, se procederá a fijar nuevas fechas de disfrute, siempre que en los últimos doce meses concurren alguna de las siguientes condiciones:

a) No haber dispuesto de más de cuatro días de baja por I.L.T.

b) No haber dispuesto de más de 4 horas de permiso particular.

c) No haber hecho uso de este apartado en el último año.

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo que en cada caso resulte del número de horas a la semana fijadas en el art. 16.º de este convenio.

Estas horas se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora extraordinaria, de acuerdo con las disposiciones del R.D. del 17 de agosto de 1973 y O.M. del 22 de noviembre del mismo año.

La Empresa, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensará las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 75%, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

La dirección de la Empresa pasará mensualmente una nota al Comité de Empresa, con información de las horas extras totales realizadas así como el detalle individual de quienes la realizan y el número de ellas.

CAPITULO V

Retribuciones

Artículo 19.º Conceptos retribuidos.

Las retribuciones del personal comprendidas en el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario de nivel.
- b) Antigüedad.
- c) Participación en beneficios.
- d) Plus de asistencia.
- e) Plus de turno.
- f) Complemento de trabajo nocturno.
- g) Plus de turno abierto.
- h) Gratificaciones extraordinarias.
- i) Gratificaciones.
- j) Incentivos.

Todos los conceptos retributivos anteriormente citados se incrementarán en los siguientes convenios, en el porcentaje que se pacte para el salario de nivel.

El pago del salario se realizará de acuerdo con lo establecido en el Anexo I, percibiéndose anticipos a cuenta en cantidades fijas, según niveles que representará aproximadamente el 50% de sus retribuciones mensuales.

El mismo se realizará dentro de la jornada laboral de cada turno.

La Empresa podrá efectuar el pago mediante talón, transferencia o domiciliación bancaria.

Artículo 20.º Salario de Nivel.

Los salarios de nivel serán establecidos en la tabla del Anexo II.

Artículo 21.º Antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios

prestados en la empresa consistente en dos bienes y cinco quinquenios.

El abono de dicho complemento por niveles se efectuará de acuerdo con lo establecido en la tabla Anexo III.

La fecha inicial para el cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, comenzando a devengarse desde el día primero del siguiente mes al de su vencimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y con posterioridad ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso.

Artículo 22.º Participación en beneficios.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de participación en beneficios las cantidades según sus niveles correspondientes que se establecen en la tabla Anexo IV.

Este complemento se hará efectivo juntamente con el salario mensual.

Artículo 23.º Plus de asistencia.

Todos los trabajadores percibirán un complemento de 586 pesetas diarias, por la asistencia efectiva y puntual al trabajo en una jornada laboral completa.

Expresamente se pacta que dicho plus de asistencia se abonará durante los doce meses del año, incluido por tanto el período de vacaciones.

Artículo 24.º Plus de turno.

Cuando por la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración. Este personal percibirá por el concepto de plus de turno, las cantidades según sus niveles correspondientes que se establecen en la tabla Anexo V y en proporción a los días trabajados.

Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana fijándose la rotación que permita a todos participar en el mismo.

Artículo 25.º Complemento de trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se encuentre establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, percibirán por el concepto de plus de trabajo nocturno, las cantidades según sus niveles correspondientes que se establecen en la tabla Anexo V y en proporción a los días trabajados. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el período de tiempo indicado.

Este complemento se regulará con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas y en proporción a las cantidades según niveles establecidos en la tabla Anexo V.

b) Si las horas trabajadas exceden de cuatro, se abonará con el complemento correspondiente al de toda la jornada, se hallen o no comprendidas en dicho período.

c) Queda excluido del percibo del complemento de trabajo nocturno el personal que se encuentre trabajando a turno.

Artículo 26.º Plus de turno abierto y por modificación eventual del horario de trabajo.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, con modificación de su horario habitual de trabajo, pasen a desempeñar esporádicamente trabajos en régimen

de turnos rotativos abiertos (dos turnos cualquiera que sea su horario sin cubrir el turno de noche) percibirán en tanto permanezcan en dicha situación, un complemento por este concepto, según las cantidades que se establecen en la tabla Anexo VI correspondiente a su nivel y en proporción a los días trabajados.

Igualmente se abonará a aquellos trabajadores que presten como horario habitual de trabajo el sistema de dos turnos rotativos.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario adelantar o retrasar la entrada o salida del trabajo modificando el horario habitual del mismo, se percibirán las cantidades, según sus niveles correspondientes, que se establecen en la tabla Anexo VI y en proporción a los días trabajados.

Estas modificaciones del horario de trabajo se realizarán siempre previa comunicación y de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación de la modificación del horario deberá hacerse al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 27.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán antes del día 30 de junio y en los cinco primeros días de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones estará comprendida por los siguientes conceptos:

Una mensualidad del salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios, pluses de puestos de trabajo e incentivos por las cantidades y según sus niveles correspondientes, establecidas en las tablas de los Anexos II, III, IV, V y VI.

En cuanto al cálculo por el concepto de pluses de puestos de trabajo a los que se refieren los artículos 24.º, 25.º y 26.º del presente Convenio como asimismo para los incentivos, su abono se realizará proporcionalmente al tiempo de permanencia en los mismos durante los seis meses anteriores a su devengo.

Asimismo aquellos trabajadores que durante el semestre anterior a las pagas extras de junio y diciembre, hubieran realizado trabajos de nivel superior conforme a lo establecido en el art. 12 y por un período superior a 40 días efectivos, percibirán por este concepto la parte proporcional a dichos pagos. El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, percibirá las Gratificaciones reseñadas prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 28.º Incentivos.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, se establece una prima de incentivos por día de trabajo para el personal de Muelle de expedición que realicen trabajos de carretilleros, controladores de carga y cargadores en la cuantía que resulte de la aplicación de las fórmulas establecidas en el Anexo VII.

La revisión de los incentivos se efectuará por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos, en cada caso.
2. Cuando hubiere incurrido de modo manifiesto en indubitado error de cálculo o de medición.
3. Si el trabajo cambiara en el número de trabajadores o alguna otra modificación de las condiciones de aquél.

Artículo 29.º Gratificaciones.

Se crea una gratificación anual de 67.357 pesetas brutas, igual para todos los niveles que se abonarán en dos mitades, pagaderas en los cinco primeros días de abril y cinco primeros días de septiembre.

Dadas las características especiales de esta gratificación no será absorbible por ningún concepto.

Artículo 30.º Revisión Salarial.

En el caso de que el índice del precio al consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Asimismo, para el año 1996, en caso de que el I.P.C. previsto oficialmente para dicho año registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al I.P.C. aplicado en dicho año respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso resultante.

Estas posibles revisiones salariales, se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de los años 1996 y 1997.

CAPITULO VI**Retribuciones no salariales****Artículo 31.º Dote matrimonial del personal femenino.**

La mujer trabajadora cuando contraiga matrimonio, podrá optar entre continuar en el trabajo, pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, o rescindir su contrato con percibo de tantas mensualidades como años de servicio hubiere prestado, sin que pueda exceder de doce mensualidades. A estos efectos se entenderá como año completo la fracción superior a seis meses.

El abono de estas mensualidades estará comprendido por el 50% del salario de su nivel de la tabla del Anexo II incrementado por el 100% de los importes de antigüedad y beneficios establecidos en las tablas III y IV todo ello correspondiente a su nivel.

Artículo 32.º Ayuda económica para estudios.

Se establece una ayuda económica para estudios en favor de empleados e hijos de éstos, siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente y profesional, tanto en centros estatales como no estatales y para las enseñanzas que se relacionan a continuación:

75% del importe del recibo mensual, sin incluir transporte, comedores, permanencias y cualquier otro concepto que no sea enseñanza reglada, para: Enseñanza preescolar de 4 a 5 años inclusive.

50% del importe del recibo mensual, sin incluir transporte, comedores, permanencias y cualquier otro concepto que no sea enseñanza reglada:

a) Guarderías Jardín de infancia: Exclusivamente para hijos de productores/as de 2 a 4 años, siempre que asuman personal y exclusivamente la custodia de los hijos y sus ingresos sean los únicos a percibir por su familia.

b) Enseñanza General Básica: De 6 a 14 años inclusivos.

c) Por cada hijo sin limitación de edad, matriculado en centro de reeducación de minusválidos o asimilados,

d) Asimismo se establece el abono de 420 pesetas por hijo y mes, para aquellos productores que acrediten fehacientemente tener matriculado a sus hijos en colegios nacionales. Esta cantidad se irá incrementando anualmente con el mismo porcentaje de subidá que se pacte en convenio.

El importe de matriculación y libros, será abonado por la empresa, en su totalidad previo justificantes correspondientes.

Becas de estudio.

Los trabajadores en activo, podrán solicitar este beneficio para ellos y para sus hijos menores de veinticinco

años que cursen estudios a nivel F.P., B.U.P., C.O.U. y Enseñanza Universitaria.

La cuantía de la beca F.P., B.U.P. y C.O.U. será de 23.457 pesetas anuales.

En el caso de estar matriculado en centro privado se percibirá el 50% del recibo mensual, sin incluir transporte, comedores, permanencias y cualquier otro concepto que no sea enseñanza reglada.

Los trabajadores que cursen estudios de F.P. en centros privados, percibirán el 50% del importe del recibo mensual durante el primer año de cada ciclo y el 100% en los años siguientes. Estos porcentajes se abonarán sólo y exclusivamente por el concepto de enseñanza reglada.

La cuantía de la beca para la Enseñanza Universitaria así como para los demás centros universitarios será el importe abonado en concepto de matrícula incrementado con el 50% de ésta.

Para la obtención de estas becas, regirán las siguientes condiciones:

1. Haber aprobado en el curso académico anterior, al menos las asignaturas necesarias para pasar al curso inmediatamente superior.

2. Presentación de los documentos necesarios que acrediten la inscripción del curso para el que se ha matriculado.

La inexactitud de los documentos presentados serán sancionados con la nulidad de la beca en el mismo año que tal hecho se produzca, más el reintegro de la cantidad que pudiera habersele concedido.

Graduado Escolar.

Se crea una beca especial para el personal de la Empresa que estudia Graduado Escolar, consistente en 10.000 pesetas. Dicha beca se dará sólo por una vez y para tener derecho a ella habrá de justificar que se está matriculado en dicho curso. Además la Dirección de la Empresa se reserva el llevar un control de las evaluaciones del curso y en caso de no terminar el mismo podrá exigir el reintegro de dicha beca.

Artículo 33.º Economato.

La empresa continuará abonando la cuota fija de asociación de sus trabajadores al Economato concertado por la Empresa. No obstante aquellos empleados que durante un período de 3 meses continuados, no hagan uso de los derechos que le otorga el presente artículo, le será retirada la tarjeta del citado economato pudiéndola solicitar nuevamente a los doce meses de su baja.

Artículo 34.º Cesta de Navidad.

Se acuerda que con motivo de las Fiestas Navideñas, todo el personal afectado por el presente Convenio recibirá una Cesta de Navidad. Para su composición se nombrará una comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, debiéndose llegar a un acuerdo como fecha límite el 1 de diciembre de cada año.

Artículo 35.º Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En los casos de baja por enfermedad, acreditados mediante la oportuna baja del médico, se complementará a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales a partir de la fecha de la baja, hasta el 100% de lo percibido en el mes anterior a la fecha de la baja y por los conceptos siguientes: Salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios, pluses de puestos de trabajo e incentivos.

Esta prestación no excederá de 30 días al año.

Si la baja por enfermedad se prolongase más de 30 días, la Comisión al efecto, decidirá si continúa la compensación y en qué cuantía.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se completará a partir de la fecha en que comience a percibir las prestaciones económicas por la Entidad Aseguradora, hasta el 100% de lo percibido en el mes anterior a la fecha de la baja y por los conceptos siguientes: Salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios, pluses de puesto de trabajo, plus de asistencia e incentivos.

Artículo 36.º Premio a la constancia en el trabajo.

1. De jubilación: Los trabajadores fijos que se jubilen con una edad de 65 años o inferior a ésta, percibirán por una sola vez un premio en metálico, en las cuantías siguientes: 58.984 pesetas para los que hubieren prestado quince años de servicio en la Empresa, 88.476 pesetas para los que hubieren prestado veinte años de servicio en la empresa, 117.967 pesetas para los que hubieren prestado veinticinco años de servicio en la empresa, 176.951 pesetas para los que hubieren prestado treinta y cinco años de servicio en la Empresa.

Estas cantidades se irán incrementando anualmente con el porcentaje que se pacte en convenio.

Los trabajadores previo acuerdo con la empresa podrán solicitar la jubilación anticipada, acogiéndose al R.D. 1194/85 de 17 de julio de 1985, BOE de 20 de julio de 1985. Asimismo aquellos trabajadores en edades comprendidas entre los 60 y 63 años y previo acuerdo con la Empresa, podrán solicitar con tres meses de antelación la jubilación anticipada acogiéndose al Baremo del Anexo VIII.

Los trabajadores que pasen a situación de jubilación, cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirán los complementos por gratificaciones de junio y diciembre correspondiente a los años en que se jubilen.

2. De permanencia: Se establecen tres premios de permanencia en el trabajo a favor de aquellos trabajadores que cumplan en 20, 30 y 40 años de permanencia en la empresa, consistente cada uno de ellos en el abono del importe de una mensualidad de salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios, según sus niveles correspondientes y que se establecen en las tablas Anexos II, III y IV respectivamente.

Artículo 37. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Fallecimiento del cónyuge e hijos: Cuatro días.
- c) Operación quirúrgica con anestesia general, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.
- d) Fallecimiento de familiares de hasta el tercer grado de consanguinidad: Un día.
- e) Operación menor con anestesia local, de cónyuge o hijos: Un día.
- f) Ingreso en centro clínico de cónyuge, hijos y padres por consanguinidad: Un día (el día de ingreso).
- g) Matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos: Un día (el de la celebración de la ceremonia).
- h) Primera comunión de hijos: Un día.
- i) Nacimiento de un hijo: Tres días (de los que al menos dos sean laborables, a estos efectos el sábado no se considerará laborable).
- j) Traslado del domicilio habitual: Un día.
- k) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a un permiso retribuido con la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o

pruebas en el centro correspondiente, debiendo presentar las justificaciones fehacientes de su realización.

l) Por la exhumación de familiares en primer grado de consanguinidad: 4 horas.

Los apartados b y c podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. Caso de duda sobre la gravedad del caso a que se refiera el apartado c, decidirá el servicio médico de empresa.

La mujer trabajadora tendrá derecho, en el supuesto de parto a un período de descanso laboral de 16 semanas y 18 en el caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún minusválido físico o psíquico o algún menor de seis años, y siempre que no desempeñe ninguna otra actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, de un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Artículo 38.º Excedencia.

El trabajador fijo, con una antigüedad al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años y no inferior a doce meses, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna.

Dicha excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía, y perderá sus derechos para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. El excedente que no solicitara por escrito su reintegro en la Empresa con una antelación mínima a un mes antes de la finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos. El trabajador que pase a situación de excedencia en virtud del art. 37,3 D del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo inmediatamente después que haya cesado la causa de la excedencia. Dará lugar a excedencia especial, la enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 39.º Servicio militar.

El trabajador fijo que se incorpore a filas con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo mientras permanezca cumpliendo el servicio militar, y dos meses más computándose todo este tiempo a efecto de antigüedad de la Empresa.

Durante este tiempo de permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias que recoge el presente Convenio en el art. 27.º, en igualdad de condiciones.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto de trabajo previo aviso.

Los trabajadores que se hallen cumpliendo el servicio militar y que obtengan un permiso de un mes o más de duración, podrán reintegrarse al trabajo, previo aviso a la Empresa.

Artículo 40.º Visitas médicas.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, un máximo de tres horas, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo y si precisare dentro de la misma jornada otra visita médica, le será igualmente abonado, previo justificante de esta consulta. Asimismo, el trabajador que en horas de trabajo se encontrase enfermo y previa visita a nuestro servicio médico éste dispusiera su ausencia del trabajo, le será abonada la jornada completa, y en el caso de ser enviado a consulta médica le serán abonadas un máximo de 3 horas correspondiente a la visita de consultorio médico.

Artículo 41.º Uniforme de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a dotar al personal empleado en tareas de producción o mantenimiento de dos uniformes de trabajo al año, prendas éstas cuyas características se adaptarán a la índole del trabajo a realizar por cada usuario, y a la estación del año, viéndose éste obligado a la conservación y limpieza de los mismos. Los miembros de Comité de Seguridad e Higiene colaborarán en la elección de dichas prendas.

La propiedad de estos uniformes corresponderá a la Empresa, que para su reposición podrá exigir la previa entrega de los usados.

Si en el transcurso de lo previsto se deterioraran por su uso, serán repuestos por el Departamento de Seguridad e Higiene.

Artículo 42.º Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán derecho preferente para ocupar los puestos de trabajo más aptos, en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto y previo conocimiento del Comité de Empresa.

CAPITULO VII

Previsión social

Artículo 43.º Enfermedad profesional.

Los trabajadores afectados por enfermedad profesional que computasen seis años de cotización en la empresa, percibirán por cuenta de ésta, un complemento de pensión. Este complemento consistirá en la diferencia existente entre la pensión que mensualmente perciba por el Organismo correspondiente y el salario de nivel de la tabla Anexo II incrementado con el 100% de los importes de antigüedad y participación en beneficios, establecidos en las tablas Anexo III y IV, todo ello correspondiente a su nivel.

El derecho al que se refiere el párrafo anterior se devengará únicamente cuando el reconocimiento de dicha enfermedad profesional o el proceso de incapacidad o invalidez correspondiente, se haya iniciado durante la vigencia de su contrato de trabajo con la empresa Persán, S.A.

Este complemento se suspenderá en el momento que al trabajador, personalmente, se le reconozca algún tipo de ingresos, proveniente tanto de trabajo por cuenta propia o ajena, volviéndolo a percibir cuando vuelva a la situación de desempleo.

Aquellos trabajadores que se encuentren percibiendo este complemento con anterioridad al Convenio Colectivo 1993, no se verán afectados por la modificación introducida en la redacción del presente artículo, por lo que continuarán percibiendo el complemento según redacción del art. 43 del Convenio Colectivo de 1992.

Artículo 44.º Minusválidos.

La empresa concederá a los trabajadores con hijos minusválidos, reconocidos como tales por el I.N.S.S. la cantidad de 15.502 pesetas mensuales. Esta cantidad se irá incrementando anualmente con el mismo porcentaje de subida que se pacte en Convenio.

Artículo 45.º Natalidad.

Se establece una ayuda de 10.349 pesetas por el nacimiento de cada hijo. Esta cantidad se irá incrementando anualmente con el mismo porcentaje de que se pacte en Convenio.

Artículo 46.º Defunción.

Se establece una ayuda por fallecimiento de un trabajador de la Empresa; cualquiera que fuese su causa, a favor de sus familiares y en las cantidades que a continuación se indican:

- a) Hasta seis años de servicio: Dos meses de salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.
- b) De seis a catorce años de servicio: Cuatro meses de salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.
- c) De catorce en adelante: Seis meses de salario de nivel, antigüedad, participación en beneficios y pluses de puestos de trabajo.

El abono de estas mensualidades se efectuará según sus niveles correspondientes y de las tablas Anexos II, III, IV, V y VI.

El orden de prelación de los familiares beneficiarios de esta prestación será el siguiente: Cónyuge, hijos menores de edad, padre, hijos mayores incapacitados que vivieran a cargo del fallecido y hermanos solteros menores de edad que vivieran a su cargo.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 47.º Seguridad e Higiene.

Se observarán las normas sobre Seguridad e Higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza Laboral del 9 de marzo de 1971, o la que pudiera promulgarse en su sustitución.

A este fin, el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tendrá las funciones contenidas en el art. 8 de la citada ordenanza, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad e Higiene que se susciten con motivo de las actividades desarrolladas en la Empresa.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivados del trabajo, obligará en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada lugar de trabajo.

Protección a la maternidad: Existirá el derecho al cambio de puestos de trabajo, cuando se demuestre que las condiciones del puesto de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore del parto.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o parciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo serán vigilados de modo particular.

El médico de la Empresa debe informar sobre la capacidad física de los trabajadores que puedan realizar labores nocturnas con incentivos determinantes en todos los casos los límites generales y en cada uno de ellos, los particulares, todo ello según lo establecido en el art. 64 del Reglamento de los médicos de empresa.

CAPITULO IX

Acción sindical

Artículo 48.º Sindicatos.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a fin de que sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados puedan insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección.

Los sindicatos o centrales que posean una afiliación superior al 15% de la plantilla de la Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo,

acto seguido, al citado delegado, su condición de representante del sindicato, a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la plantilla de la Empresa y preferentemente miembro del Comité.

Artículo 49.º Funciones de los delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley que el Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación por revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10. Cuotas sindicales. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como la entidad a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa.

Artículo 50.º Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conseguidos

por las leyes, se reconoce a los Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

A) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa y sobre la evolución y situación de la producción y ventas de la Empresa.

B) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios.

C) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

D) En función de la materia en que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa los modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia en las siguientes materias:

A) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

B) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

C) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo en el trabajo de la empresa.

3. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A) y C) del punto 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

7. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa, en el supuesto de despido de algún miembro de Comité de Empresa, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ella.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

e) En cualquier centro de trabajo en el que el Comité o los delegados del personal lo soliciten se establecerán con periodicidad anual sistemas de acumulación de las horas sindicales de los distintos delegados o miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado.

CAPITULO X

Faltas, sanciones y prescripción

Artículo 51.º Faltas, sanciones y prescripción.

Se regirá por las normas legales vigentes en la materia.

Artículo 52.º Anulación de notas desfavorables.

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales, de las faltas leves, graves y muy graves, tendrán lugar a los seis meses, al año y a los dos años respectivamente de la notificación de la sanción al interesado.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

La comisión de bajas, según el artículo 35 del Convenio estará compuesta por los siguientes señores:

Por los trabajadores:

Don José Jurado Torres.

Don Rafaél Gálvez González.

Por la Empresa:

Don Antonio Rodríguez Abascal.
Don Antonio Martín González.
Don Luis Caballero López.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: En todo lo no previsto o regulado en este Convenio, serán de aplicación los conceptos contenidos en la Legislación Laboral y en la Ordenanza Laboral de Industria del Aceite y sus Derivados, en cuanto no se oponga al Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuese expresamente derogada la Ordenanza Laboral de Industrias del Aceite y sus Derivados, seguirá manteniendo su vigencia como derecho dispositivo en aquellas materias donde no hubiere cobertura y durante el plazo de un año contado a partir de la fecha de su derogación, comprometiéndose ambas representaciones en el plazo que se establece de un año, negociar de común acuerdo aquellas materias carentes de cobertura.

Segunda: Comisión Paritaria. Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de seguimiento para las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del Convenio durante la vigencia del mismo, y estará compuesta por los siguientes señores:

Por los trabajadores:

Don José Jurado Torres.
Doña Carmen Carrasco Romero.
Don Alejo Serrano Torres.

Por la empresa:

Don Antonio Rodríguez Abascal.
Don Joaquín Sánchez Orzáez.
Don Antonio Martín González.

Las dudas que se susciten en la aplicación del Convenio se resolverán en el seno de la Comisión Paritaria, y en caso de divergencia, los componentes de esta Comisión acordarán el organismo competente para resolver el asunto. Caso de discrepancia en la elección del organismo competente, se acudirá a la Jurisdicción Social.

Sevilla, 20 de diciembre de 1994

ANEXO I

FECHAS DE PAGOS PARA 1994

MES	ANTICIPO	MENSUALIDAD
FEBRERO	28 ENERO	12 MARZO
MARZO	25 FEBRERO	13 ABRIL
ABRIL	28 MARZO	12 MAYO
PAGA ART. 29	4 ABRIL	
MAYO	28 ABRIL	13 JUNIO
JUNIO	27 MAYO	13 JULIO
JULIO	28 JUNIO	12 AGOSTO
AGOSTO	28 JULIO	13 SEPTIEMBRE
SEPTIEMBRE	29 AGOSTO	13 OCTUBRE
PAGA ART. 29	2 SEPTIEMBRE	
OCTUBRE	28 SEPTIEMBRE	14 NOVIEMBRE
NOVIEMBRE	28 OCTUBRE	13 DICIEMBRE
DICIEMBRE	28 NOVIEMBRE	13 ENERO 1995
ENERO 1995	28 DICIEMBRE	13 FEBRERO 1995
FEBRERO 1995	27 ENERO 1995	13 MARZO 1995

ANEXO II

TABLA DE SALARIOS DE NIVEL		
NIVEL	MENSUALIDAD	COMPUTO ANUAL
1	223.229	3.301.431
2	209.278	3.106.112
3	198.425	2.954.171
4	184.473	2.758.046
5	170.522	2.555.377
6	159.671	2.403.467
7	153.471	2.313.400
8	145.720	2.203.797
9	137.717	2.091.445
10	131.457	2.001.260

ANEXO III

TABLA DE ANTIGÜEDAD							
NIVEL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD						
	29	24	19	14	9	4	2
1	46.660	36.884	31.106	23.530	15.554	7.778	3.887
2	46.660	36.884	31.106	23.530	15.554	7.778	3.887
3	46.660	36.884	31.106	23.530	15.554	7.778	3.887
4	46.313	38.595	30.876	23.157	15.438	7.719	3.860
5	43.155	35.961	28.769	21.576	14.384	7.194	3.596
6	43.155	35.961	28.769	21.576	14.384	7.194	3.596
7	41.757	34.797	27.840	20.878	13.919	6.959	3.479
8	41.309	34.423	27.539	20.655	13.766	6.883	3.442
9	41.159	34.300	27.440	20.580	13.719	6.861	3.431
10	40.077	33.399	26.718	20.038	13.359	6.679	3.339

ANEXO IV

PARTICIPACION EN BENEFICIOS								
NIVEL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD							
	29	24	19	14	9	4	2	SIN
1	12.441	11.664	10.887	10.110	9.331	8.555	8.166	7.776
2	12.441	11.664	10.887	10.110	9.331	8.555	8.166	7.776
3	12.441	11.664	10.887	10.110	9.331	8.555	8.166	7.776
4	12.350	11.579	10.806	10.035	9.263	8.491	8.106	7.719
5	11.507	10.787	10.068	9.349	8.630	7.912	7.551	7.194
6	11.507	10.787	10.068	9.349	8.630	7.912	7.551	7.194
7	11.125	10.438	9.744	9.047	8.352	7.655	7.310	6.960
8	11.017	10.327	9.639	8.949	8.262	7.575	7.230	6.883
9	10.976	10.291	9.604	8.920	8.251	7.546	7.203	6.861
10	10.688	10.019	9.350	8.684	8.016	7.347	7.014	6.679

ANEXO V

TABLA DE TURNO Y NOCTURNIDAD								
NIVEL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD							
	29	24	19	14	9	4	2	SIN
1	31.105	29.163	27.216	25.272	23.330	21.385	20.413	19.442
2	31.105	29.163	27.216	25.272	23.330	21.385	20.413	19.442
3	31.105	29.163	27.216	25.272	23.330	21.385	20.413	19.442
4	30.876	28.950	27.017	25.089	23.158	21.230	20.263	19.298
5	28.769	26.971	25.175	23.375	21.578	19.780	18.879	17.982
6	28.769	26.971	25.175	23.375	21.578	19.780	18.879	17.982
7	27.840	26.099	24.358	22.619	20.878	19.138	18.269	17.399
8	27.539	25.818	24.095	22.377	20.655	18.935	18.073	17.212
9	27.440	25.724	24.010	22.296	20.580	18.864	18.009	17.152
10	26.718	25.049	23.377	21.709	20.038	18.369	17.533	16.700

ANEXO VI

PLUS DE TURNO ABIERTO								
NIVEL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD							
	29	24	19	14	9	4	2	SIN
1	12.441	11.664	10.887	10.110	9.331	8.555	8.166	7.776
2	12.441	11.664	10.887	10.110	9.331	8.555	8.166	7.776
3	12.441	11.664	10.887	10.110	9.331	8.555	8.166	7.776
4	12.350	11.579	10.806	10.035	9.263	8.491	8.106	7.719
5	11.507	10.787	10.068	9.349	8.630	7.912	7.551	7.194
6	11.507	10.787	10.068	9.349	8.630	7.912	7.551	7.194
7	11.135	10.438	9.744	9.047	8.352	7.655	7.310	6.960
8	11.017	10.327	9.639	8.949	8.262	7.575	7.230	6.883
9	10.976	10.291	9.604	8.920	8.231	7.546	7.203	6.861
10	10.688	10.019	9.350	8.684	8.016	7.347	7.014	6.679

ANEXO VII

FORMULA QUE SE ESTABLECE PARA EL ABONO DE LOS INCENTIVOS A LOS QUE SE HACE REFERENCIA EN EL ARTICULO 28, PARA APLICAR EN BASE A NUEVE CARRETEROS Y CINCO CUADRILLAS DE CARGA

Personal de carga.
Cantidad exenta: 250 toneladas métricas.
El exceso sobre esta cantidad se multiplicará por:
8,27 ptas. x Tm.

Carreteros y controladores.
Cantidad exenta: 250 Toneladas métricas.
El exceso sobre esta cantidad se multiplicará por:
7,44 ptas. x Tm.

El personal que preste sus servicios esporádicamente en el Muelle de Expedición, tendrá 6,25 toneladas métricas exentas por hora efectiva trabajada de cuadrilla de carga. Abonándosele el exceso a 8,27 ptas. Tm., a los cargadores y a 7,44 ptas. Tm., a los carreteros.

ANEXO VIII

JUBILACION ANTICIPADA

A los 63 años	550.000 ptas.
A los 62 años	1.100.000 ptas.
A los 61 años	1.650.000 ptas.
A los 60 años	2.200.000 ptas.

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano (4100892).

Por la empresa:

- D. José Antonio García González.
- D. José Rosa Félix.
- D. José Joaquín Blanco Rodríguez.

Por los trabajadores:

- D. Francisco López Ocaña.
- D. Juan Calzado Hurtado.
- D. Anselmo González Laguna.
- D. José María Gallardo Rodríguez.

Asesor sindical de CC.OO.:

- D. Francisco Jiménez Romero.

ACTA

Siendo las 20,30 horas del día 1 de junio de 1994, en segunda convocatoria y en las dependencias del Centro Social de la barriada, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo entre la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y sus trabajadores, con la asistencia de los señores al margen reseñados.

Se inicia la reunión haciendo uso la parte laboral, haciendo una contraoferta a la oferta realizada en la reunión pasada por la parte empresarial.

Después de varias intervenciones por las partes afectadas, se acuerda lo siguiente:

Proceder a la firma del Convenio Colectivo entre la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y sus trabajadores, el cual queda reflejado en Documento Anexo a la presente y dividido en 22 artículos y Tres Anexos.

Sin otro punto que tratar, se dan por concluidas las reuniones de la negociación de dicho convenio colectivo, siendo las 21,15 horas cuando se finaliza la sesión del día 1 de junio de 1994.

Sevilla, 3 de junio de 1994.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMUNIDAD GENERAL DE PROPIETARIOS Y RESIDENTES DE PINO MONTANO Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo. 1. Finalidad.

El presente articulado tiene por finalidad la regulación de las relaciones laborales entre la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y sus trabajadores, principalmente a lo relacionado con las condiciones sociales y laborales, pues lo no estipulado en este Convenio se remitirá a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Art. 2. Vinculación.

Este acuerdo vincula a ambas partes en el reconocimiento de las mismas ante el desfase existente entre el Convenio de Fincas Urbanas y la realidad económica de los trabajadores a él acogidos, así como su realidad social; y es por ello, por lo que las citadas partes reconocen que los emolumentos salariales pactados en el anexo II del presente convenio superan y compensan otras obligaciones económicas.

Art. 3. Vigencia.

La duración del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995, para lo económico y lo Social.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 4. Organización.

En lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, es decir, que la organización del trabajo es competencia de la Empresa.

No obstante y sin merma de la autoridad que compete a la Junta de Gobierno, para posibilitar la participación de los trabajadores en este apartado, así como para mejorar la calidad de trabajo, sus condiciones, etc., se mantendrán reuniones periódicas con dos trabajadores elegidos entre los mismos y dos miembros de la Junta de Gobierno, que conjuntamente estudiarán las formas y soluciones a los objetivos expuestos.

Art. 5. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo quedará constituida por un total de 37 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma.

Personal de jardinería, limpieza de calles y administración:

De lunes a jueves 7,30 horas continuadas y viernes 7 horas continuadas.

Esta jornada se concretará en dos horarios, uno de Verano que sería desde las 7 h. hasta las 14,30 de lunes a jueves y desde las 7 h. hasta las 14 h. los viernes, y otro de Invierno que sería desde las 7,30 h. hasta las 15 h. de lunes a jueves y desde las 8 h. hasta las 15 h. los viernes.

Limpiadoras:

De lunes a viernes 6 horas y 30 minutos, quedando el horario desde las 7 h. hasta las 13,30 h.

Los sábados, el horario será de 4 horas 30 minutos, desde las 7 horas hasta las 11,30 h.

Este horario básico podrá ser cambiado, previo acuerdo, entre las limpiadoras, por el siguiente turno alternativo semanal:

Uno de lunes a jueves desde las 7 h. hasta las 14,30 h. y el viernes desde las 7 h. hasta las 14 h.

El otro, de lunes a viernes, desde las 7 h. hasta las 14 h. y el sábado desde las 7 h. hasta las 9 h.

Conserjes:

El horario de los Conserjes se fija en dos turnos que se adaptarán a las aperturas y cierres del Centro Social, de lunes a domingos, incluidos festivos, de la siguiente forma:

Invierno: Desde las 9,30 h. hasta las 15,00 h. y desde las 17,30 h. hasta las 23,00 h.

Verano: Desde las 9,00 h. hasta las 14,30 h. y desde las 18,30 h. hasta las 24,00 h.

Art. 6. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecen 30 días de vacaciones (días naturales) retribuidas a disfrutar preferentemente entre los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, tomando el personal de jardinería las vacaciones de tal forma que en cada mes no las disfruten más de dos trabajadores simultáneamente. Para conserjes, limpiadoras y personal administrativo

se establecen los meses de julio y agosto en el mismo sentido.

No obstante, lo indicado anteriormente se llevará a cabo siempre y cuando no existan fuerzas mayores que lo impidiesen.

Estas vacaciones podrán distribuirse en partes, no pudiendo ser éstas inferiores a 7 días, ni terminar en día anterior a no laboral o festivo.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Art. 7. Salarios.

El salario de los trabajadores para el período comprendido entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1995, será el que consta en el Anexo núm. 2.

Art. 8. Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, se fijan las siguientes Pagas Extraordinarias:

- Paga de Primavera: 22 días de salario.
- Paga de Verano: 30 días de salario.
- Paga de Navidad: 30 días de salario.

La Paga de Primavera aumentará en 1 día si la Comunidad General obtiene unos ingresos extraordinarios, no procedentes de cobro de recibos ni de subvenciones oficiales, superior a dos millones netos de pesetas, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 9. Ayuda al estudio.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio cobrarán y por una sola vez en el mes de octubre una cantidad de ayuda como promoción al estudio en la siguiente cuantía:

- Año 1994: 11.928 (pesetas once mil novecientos veintiocho).
- Año 1995: 12.405 (pesetas doce mil cuatrocientas cinco).

Art. 10. Compensación por jubilación.

Los trabajadores que causen baja por motivos de jubilación, percibirán en concepto de gratificación, tres mensualidades de los emolumentos totales.

Art. 11. Antigüedad.

Según lo estipulado en el Anexo I.

Art. 12. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se garantiza para todo el personal afectado por el presente Convenio, el salario percibido, abonándose por la Empresa la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario total, por un tiempo ininterrumpido de un año. La Junta de Gobierno podrá realizar las gestiones que considere oportunas para denegar esta prestación individualmente, por simulación o falseamiento de la enfermedad o accidente de trabajo, dándose comunicación de la decisión adoptada al Delegado del personal y posteriormente al interesado.

Art. 13. Pluses extraordinarios.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, un plus con carácter mensual, en concepto de toxicidad y que tendrá un valor según se especifica:

- Año 1994: 3.344 ptas. (tres mil trescientas cuarenta y cuatro).

- Año 1995: 3.478 ptas. (tres mil cuatrocientas setenta y ocho).

CAPITULO IV

REGIMEN SOCIAL Y SINDICAL

Art. 14. Baja laboral médica.

Los partes de baja (enfermedad o accidente de trabajo) serán entregados a la Junta de Gobierno (o mecanismo que ella designe), obligatoriamente, antes de las 24 horas después de haberse producido dicha circunstancia.

Art. 15. Ausencias justificadas.

Las ausencias justificadas, causadas por detenciones o privación de libertad por motivos políticos o sindicales, así como del código de circulación, no se considerarán faltas sin justificar y por tanto no serán objeto de sanción a efectos de disciplina laboral. Si esto sucediese, deberá de ponerse en contacto lo antes posible con la Empresa a efectos de notificación.

Art. 16. Garantías sindicales.

16.1. El Delegado del Personal tendrá las garantías que la Legislación vigente le reconozca, pudiendo disponer de 25 horas mensuales, computándose anualmente, mediante justificación de las mismas, para funciones de representación de los trabajadores; así como recibirá mensualmente de la Junta de Gobierno copia de los TC1 y TC2.

16.2. El Personal dispondrá de 12 horas anuales, dentro de la jornada laboral, para asambleas o reuniones con su Delegado de Personal, en los Locales de la Comunidad General.

Art. 17. Promoción interna.

En todas las convocatorias que se realicen, para cubrir plazas en la plantilla de la Comunidad General, la Empresa facilitará la promoción interna para el acceso a los puestos convocados.

Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida, tener una antigüedad mínima de dos años y superar las pruebas en cada caso establezca el Tribunal Calificador.

Art. 18. Tribunal calificador.

Para la realización de las pruebas para las plazas convocadas, existirá un Tribunal Calificador, que estará compuesto por el Presidente de la Comunidad General, el Delegado de Urbanismo y el Delegado Sindical de los Trabajadores.

El Tribunal confeccionará las pruebas, realizará la selección de candidatos que reúnan las condiciones exigidas y valorará el resultado de las pruebas, los méritos y las situaciones que se establezcan en las convocatorias.

La convocatoria para cubrir la plazas en la plantilla de la Comunidad General la realizará la Empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha de examen y estará expuesta en el tablón de anuncios del Centro Social.

Art. 19. Seguridad e higiene.

La Junta de Gobierno de la Comunidad General proporcionará a sus trabajadores dos equipamientos de vestuarios, para cada trabajador, anualmente, apropiados para las tareas recomendadas a cada categoría, los cuales se entregarán en los meses de marzo y octubre.

El personal de jardinería y limpieza de calles dispondrá de varios botiquines debidamente equipados, para uso exclusivo de los mismos y que quedarán instalados en las buhardillas que hay disponibles por toda la Barriada. Asimismo, este personal recibirá cada cinco años, la vacuna antitetánica.

De igual modo todos los trabajadores de la Comunidad General pasarán un reconocimiento médico anual, a través de la Mutua de Accidentes.

CAPITULO V

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 20. Durante la vigencia del presente Convenio, se concede media jornada de descanso, los días 24 y 31 de diciembre, que se computarán como días completos; de igual forma se concede día de vacaciones el día 15 de mayo, por ser éste el día del patrón de los jardineros.

Art. 21. La Empresa mantendrá con una Empresa aseguradora, un Seguro Colectivo, en el que incluya muerte o invalidez de alguno de los trabajadores, por un capital de 1.000.000 de pesetas.

Art. 22. Este pacto deberá ser denunciado al menos con dos meses de antelación a su fecha de vencimiento, por alguna de las partes; en caso contrario continuará en vigor en todo su articulado por un período de dos años a partir del 1 de enero de 1996.

Art. 23. Comisión Mixta Paritaria.

a) 1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como Organismo de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre Empresa y Trabajadores, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

a) 2. La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por parte de la Empresa, el Presidente de la Comunidad General, el Tesorero y el Secretario de la misma y por parte de los trabajadores, el Delegado Sindical, junto con dos trabajadores elegidos por la plantilla.

La Presidencia de esta Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo de Sevilla, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

Ambas partes firmantes podrán designar libremente Asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Mixta podrá constituir, para asuntos concretos de sus competencias, Comisiones de trabajo específico.

a) 3. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria revestirán de carácter ordinario y extraordinario. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado C sobre Funciones.

La Comisión Mixta resolverá en el plazo de 10 días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios.

En cualquier caso, la Comisión Mixta se reunirá, al menos, una vez al mes.

a) 4. Funciones.

1.º De interpretación del Convenio:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio.

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre la aplicación del Convenio, y que sean sometidas por partes a su consideración.

2.º Emisión de Informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en la Empresa, armonizando los puntos de vista del trabajador y Empresa a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Mixta emitirá informe preceptivamente, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de la Empresa afectada por el

presente Convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral.

La Comisión Mixta conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten, en cuestiones de discrepancias entre Empresa y Trabajador en materia de clasificación personal, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos y Expedientes de Regulación de Empleo.

3.º De igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

- a) Categorías profesionales: Inclusión de nuevas y su difusión en el texto del Convenio.
Simplificación de las existentes.
- b) Actividades Formativas.
- c) Salud Laboral.
- d) Absentismo.
- e) Jubilación.
- f) Calificación de actividad productiva como normal.
- g) Empleo.

4.º Las discrepancias en el seno de la Comisión Mixta Paritaria serán solventadas ante la jurisdicción competente.

A N E X O I

ANTIGUEDAD

El premio por antigüedad consistirá en trienios al 3% (tres por ciento).

Se respetarán desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, la cuantía en pesetas, que como premio de antigüedad viniera percibiendo cada trabajador. Esta cantidad se verá aumentada en el porcentaje que con carácter general afecte a los salarios pactados en este Convenio.

Cumplido un nuevo trienio (3%), se calculará su importe aplicando dicho tanto por ciento al salario base que para cada categoría establezca el presente Convenio Colectivo y la cantidad en pesetas obtenida se sumará a las pesetas que ya viniese percibiendo por este concepto.

A N E X O II

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario/Mes/94 (ptas.)	Salario/Mes/95 (ptas.)
Encargado	121.508	126.368
Oficial de 1.º	115.518	120.139
Oficial de 2.º	109.629	114.014
Oficial de 3.º	103.814	107.967
Peón	101.115	105.160
Oficial 2.º Adm.	118.560	123.302
Auxiliar Administ.	115.518	120.139
Limpiadora	103.814	107.967
Conserje	103.814	107.967

A N E X O III

CATEGORIAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales existentes en la plantilla de trabajadores de la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano, son las siguientes:

- Encargado.
- Oficial de 1.º
- Oficial de 2.º
- Oficial de 3.º
- Peón.

- Oficial 2.º Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Limpiadoras.
- Conserjes.

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Servicio de Ingeniería y Transportes Auxiliares, SA. (4102762).

Representación social
Don Miguel Vidal García.

Asesores CC.OO.
Don Juan Pineda Rodríguez.
Don Vicente Gómez Rodríguez.
Don Manuel Gordillo Rodríguez.

Por la Empresa Sintrasa
Doña Lourdes López de Aguilar.
Don Francisco Lillo Rincón.

En Lebrija y siendo las 11 horas del día 11 de octubre de 1994, se reúnen en el Excmo. Ayuntamiento de Lebrija, los señores citados al margen en representación de cada una de las partes, y tras diversas negociaciones, se acuerda la redacción del Convenio Colectivo para el personal de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Lebrija y El Cuervo, durante los años de 1994 y 1995. Cuyo articulado se presenta anexo al presente documento.

Asimismo se acuerda la inscripción del mismo y su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Leída les fue la presente acta, prestan su conformidad a la misma firmándola y finalizando la reunión a las 12 horas y 30 minutos.

Lebrija, 11 de octubre de 1994

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SINTRASA DE LEBRIJA (SEVILLA)

Siendo, en este acto los representantes de la parte social y los representantes de la Empresa Sintrasa, los reseñados al margen.

Representación Social
Don Miguel Vidal García.

Asesores de CC.OO.
Don Juan Pineda Rodríguez.
Don Vicente Gómez Rodríguez.
Don Manuel Gordillo Rodríguez.

Por la Empresa Sintrasa
Don Francisco Lillo Rincón.
Doña Lourdes López de Aguilar.

Artículo 1.º Ambito funcional.

El presente Convenio suscrito, establece y regula las condiciones de trabajo de los servicios de limpieza viaria, recogida de basura y transporte al vertedero que bajo el contrato administrativo de concesionario fue otorgado por el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Lebrija a la Empresa Sintrasa.

Artículo 2.º Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a la limpieza pública, recogida de basura y transporte al vertedero de la ciudad de Lebrija y El Cuervo, siendo su ámbito de carácter local.

Artículo 3.º Ambito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal adscrito a la empresa Sintrasa de servicio

de limpieza viaria, recogida de basura y transporte al vertedero de la ciudad de Lebrija y El Cuervo.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto anual, siempre en el caso de que existiera.

Artículo 4.º Ambito temporal. «Vigencia y duración».

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

El presente Convenio entrará en vigor una vez que se firme, si bien sus conceptos económicos tendrán un carácter retroactivo al 1 de enero de 1994.

El presente Convenio tendrá que ser denunciado por una de las partes con un mes de antelación a su finalización.

Artículo 5.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa y ésta se acogerá a la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y rendimiento, ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Modificación de las condiciones de trabajo. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la inspección de trabajo.

Artículo 6.º Subrogación del personal.

El presente Convenio, estará acogido al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de subrogación del personal de la Empresa Sintrasa al Ayuntamiento o a otra sociedad, ésta facilitará la lista del personal a subrogar reflejando: Nombre y Apellidos, Categoría y Antigüedad.

Artículo 7.º Traslados.

Estará acogido al artículo 40 del Estatuto del Trabajador, se dará preferencia al trabajador de la localidad.

Artículo 8.º Ingresos y ascensos. «Promoción interna».

En el caso de que por necesidades de servicio hiciese falta de personal de una determinada categoría superior, la empresa podrá nombrar la persona que crea indicada dentro de la plantilla por un período de dos meses, transcurrido dicho tiempo y de seguir dichas necesidades, sacará dicha plaza a concurso dentro de la misma plantilla, las bases se determinarán por la empresa contando con los representantes legales de los trabajadores de ésta.

Artículo 9.º

Permiso retribuido, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, previa autorización y justificación debidamente acreditada.

A) Por matrimonio, 20 días naturales.

B) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos, el día de la celebración.

C) Por nacimiento de un hijo, 3 días.

D) Enfermedad grave u hospitalización quirúrgica, 3 días; en parientes hasta 2.º grado de consanguinidad.

E) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, 2 días; 4 días si es fuera de la provincia.

F) Por fallecimiento de hermanos o tíos carnales, 1 día.

G) Por traslado de domicilio, 2 días.

H) 3 días al año para asuntos personales previa petición con cinco días de antelación y siempre que no coincidan más de un 3% de la plantilla.

I) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 10.º

Garantías sindicales, se garantizará el derecho de los representantes de los trabajadores que gozarán de 20 horas mensuales cada uno, estas horas se podrán acumular entre ellos derechos de asamblea, en caso urgente, se podrá convocar en la misma jornada, previa comunicación, al representante de la empresa.

Asimismo, la empresa previa autorización de los trabajadores, descontará de su nómina, la cuota sindical asignada en su momento.

La empresa entregará trimestralmente, los balances de gestión de ésta, asimismo sus pretensiones si las hubiera.

Artículo 11.º Excedencias.

a) Lo que establezca el Estatuto del Trabajador o Legislación vigente.

Artículo 12.º

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Falta de asistencia al trabajo sin justificación, 1 día.
- Embriaguez en el trabajo, 2 días de sanción. No cursar el parte de baja, 2 días de sanción.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, 3 días.

Artículo 13.º

Faltas graves y muy graves, la reincidencia en las faltas leves se convertirán en faltas graves o muy graves, las faltas graves o muy graves se tratarán previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, oído primero el actor de dicha falta y la sanción estará comprendida entre 5 y 15 días, como máximo, la reincidencia de las faltas graves o muy graves tendrán que pasar a la asesoría jurídica para que determine su grado.

Artículo 14.º

Prescripción de las faltas y sanciones.

Las leves prescribirán a los 10 días del hecho ocurrido.

Las graves a los 20 días.

Las muy graves a los 35 días.

Artículo 15.º

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La jornada anual será de 1.780 horas. El período de descanso diario, será de 30 minutos computándose como tiempo efectivo de trabajo. En el personal de Limpieza Viaria, el tiempo de descanso diario será de 10 h. a 10,30 h., en el personal de Recogida de Basuras, será de 2 h. a 2,30 h., en este caso se contemplará un margen para este descanso.

Artículo 16.º

La fijación del horario del trabajo, es facultad de la Empresa, ya que ésta a su vez, está obligada a un Pliego de Condiciones que establece el Ilmo. Ayuntamiento de Lebrija.

Este horario, será siempre racional, para la mayor eficacia en el desarrollo de los servicios, a los cuales estamos obligados a cumplir tanto la parte empresarial, como la parte social. En lo que respecta a la Recogida de Basura, se distinguirán los dos períodos anuales, que se producen, denominándose verano e invierno. Horario de

invierno: 22 horas; horario de verano: 24 horas, en cuanto a la Limpieza Viaria y manteniendo el mismo criterio, Invierno 6,30 horas, verano 5,30 horas, se establecerá además la Limpieza de Mercados ambulantes, Repaso, Dominical y Festivos, empleando el personal necesario.

Artículo 17.º

Terminación de la jornada.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra deberá transcurrir como mínimo 12 horas.

Artículo 18.º

Las horas extraordinarias, serán de carácter voluntario y de acuerdo con las limitaciones que marca la legislación vigente. Su cuantía, según en las fechas en que sean realizadas serán las siguientes:

- a) Navidad: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.
Semana Santa: Domingo de Ramos, Domingo de Resurrección, Jueves Santo y Viernes Santo.
Feria: Miércoles, inauguración a lunes de resaca.
Su cuantía será de 1.816 ptas./hora.
- b) Domingos y Festivos.
Su cuantía será de 1.600 ptas./hora.
- c) Días Laborables.
Su cuantía será de 1.000 ptas./hora.

Artículo 19.º Seguridad e higiene en el trabajo.

A) Ropa de trabajo consistente en un anorak cada dos años, chaqueta, pantalón y camisa en invierno, ésta se entregará en octubre, pantalón y dos camisas en verano, que se entregará entre abril y mayo, así como un par de zapatos o similar, botas, en cada época.

B) Ropa y botas de agua, una vez al año, guantes siempre que se necesiten. «Entregando los usados para su buen control».

C) Todo el personal de plantilla y contratados, deberá ir uniformado durante la jornada de trabajo. El no cumplimiento de este apartado será sancionado con tres días de empleo y sueldo.

D) Por razones de higiene y tal como establece la legislación vigente se establecerá los medios necesarios para su cumplimiento tal como taquillas, jabón, etc.

La empresa realizará una revisión médica anual consistente en: Análisis de sangre y orina, audiometría, revisión ocular, etc.

Artículo 20.º

El incremento salarial para el año 1994, será el incremento del IPC de 1993, más 0,5 puntos, por tanto, resulta un incremento del 5,4%. Para 1995 el incremento será el porcentaje del IPC de 1994, más 0,75 puntos.

Artículo 21.º Baja por enfermedad.

La Empresa en caso de enfermedad del trabajador, abonará la cantidad necesaria para completar el 100% del salario, siempre y cuando el índice de ILT sea normal y no excede de la media nacional.

Artículo 22.º Plus de antigüedad.

Se abonará en concepto de antigüedad, los siguientes porcentajes sobre el salario base:

Antigüedad (Años)	Porcentaje (%)
3	5
5	10
8	15
10	20
13	25
15	30

Antigüedad (Años)	Porcentaje (%)
18	35
20	40
23	45
25	60

Artículo 23.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales, será de 30 días naturales, disfrutándose durante todo el año confeccionándose un calendario para que todo el personal pueda disfrutar todas las épocas estivales, no obstante a este calendario podrán intercambiarse entre el personal siempre que sean de la misma categoría confeccionando este antes del 31 de diciembre del año anterior y expuesto en el tablón de anuncios.

Por reducción de la jornada laboral se incrementarán las vacaciones en 4 días naturales. Estos cuatro días se disfrutarán en fechas diferentes a los 30 días, previa solicitud del trabajador con 15 días de anticipación y de acuerdo con las necesidades del servicio, no podrán disfrutar este permiso a la vez más de 2 trabajadores.

Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores de la plantilla tendrán las gratificaciones extraordinarias como complemento periódico.

a) Paga de Verano, consistente en 30 días de salario base más antigüedad, será abonada entre el 15 y 20 de julio.

b) Paga de Navidad, consistente en 30 días de salario base más antigüedad, será abonada entre el 1 y 10 de diciembre.

c) Paga de Beneficios, consistente en 30 días de salario base más antigüedad, será abonada entre el 20 y 30 de marzo, esta paga como su propio nombre indica, es de los beneficios del año anterior, por lo tanto solo tendrán derecho a cobrarla los trabajadores que hayan colaborado en ese período.

Artículo 25.º Pago de salarios y anticipos.

El pago de salario, se efectuará dentro de la jornada laboral por mensualidades vencidas y se realizará, dentro de los cinco primeros días de cada mes, en cheque, talón o transferencia bancaria.

En cuanto al pago de anticipos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante se establece un anticipo de 15.000 ptas. al que lo solicite, con una antelación de 5 días.

Artículo 26.º Remisión.

En todo lo dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores o Legislación Vigente.

Artículo 27.º

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de la parte social y dos por parte económica, siendo su Presidente el mismo de la Comisión Negociadora del Convenio o persona en quien delegue aceptada por las partes, el cual tendrá voz pero no voto. Igualmente, podrá asistir un representante del Ayuntamiento, si las partes lo consideran oportuno, como parte implicada, con voz pero sin voto.

Cualquiera de las partes puede convocar, siendo obligatoria la asistencia de las mismas. Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes.

Ambas partes convienen que, cualquier duda o divergencia de carácter general que pueda surgir sobre

la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida previamente a informe de esta Comisión. En caso de no llegar a acuerdo se someterá a la Jurisdicción Social.

Artículo 28.º Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de accidentes que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 1.000.000 ptas. cuando la causa sea por accidente laboral.

Artículo 29.º Contratación.

Las contrataciones temporales se realizan en base a un listado elaborado por el Delegado Sindical y el Ayuntamiento.

En cuanto a la información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La Empresa está obligada en el caso de nuevas contrataciones a dar copia de cada uno de los contratos a los delegados de personal o Comité de Empresa, asimismo a la hora de entregar finiquitos a los trabajadores, estos podrán tener presente al representante sindical.

Artículo 30.º Jubilación.

El trabajador a partir de cumplir los 60 años, podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización el trabajador recibirá la siguiente cuantía:

- 60 años: 500.000 ptas.
- 61 años: 400.000 ptas.
- 62 años: 300.000 ptas.
- 63 años: 200.000 ptas.
- 64 años: Contrato de relevo.

ANEXO Núm. 1

TABLA-SALARIAL

Categoría	Salario base	Asistencia	Transporte
Encargado	84.952	4.216	21.038
Conductor	79.437	4.216	21.038
Peón	73.142	4.216	21.038

Nocturnidad: 15.810 ptas./mes por mes trabajado.

Responsabilidad: 15.810 ptas./mes para la categoría de encargado.

La nocturnidad será rotativa, entre toda la plantilla, siempre que el trabajador se comprometa a efectuar la labor correspondiente, si no hay acuerdo en la aptitud de un trabajador en dicha labor dictaminará la comisión paritaria.

Los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y productividad están incluidos en el salario base de cada categoría.

A partir del 1.º de enero de 1996, el plus de nocturnidad pasará a ser el 25% del Salario Base.

ANEXO Núm. 2

CONCEPTOS ECONOMICOS COMPLEMENTARIOS A LA TABLA SALARIAL

- Plus mantenimiento de conductores (limpieza, engrase, lavado, etc.): 10.450 ptas.
- Recogida basuras plaza abastos, el personal asistente recibirá: 1.054 ptas. diarias.
- Recogida y limpieza de basura de mercadillo ambulante, el personal recibirá: 2.108 ptas.

FRANQUEO CONCERTADO núm. 41/63