

Convenio Colectivo de Trabajo de la Entidad Ayuntamiento de Tafalla y de los organismos autónomos dependientes del mismo

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

a) Personal y funcional. El presente convenio colectivo regula las condiciones del personal laboral que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Tafalla, en los organismos autónomos dependientes del mismo existentes en la actualidad o los que en un futuro se pudieran crear.

b) Territorial. Este convenio regirá en todos los organismos del Ayuntamiento de Tafalla.

c) Temporal. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, con efectos retroactivos en todo caso, al 1 de enero de 2003.

La vigencia del mismo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2005, debiendo producirse la denuncia con anterioridad al 1 de noviembre de 2005.

d) Al objeto de seguir el desarrollo y cumplimiento del presente convenio, se establece una Comisión de Seguimiento, que será paritaria, entre la representación del Ayuntamiento y la correspondiente al personal laboral municipal. Se reunirán periódicamente, o cuando exista materia de discrepancia o necesidad de desarrollo, a instancia de cualquiera de las dos partes. Las decisiones adoptadas, que no tendrá carácter vinculante, serán pasadas al órgano municipal competente para su decisión.

e) Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos, según las disposiciones legales, contrato de trabajo, así como los que se deriven de cualquier norma paccionada o de obligado cumplimiento, incluyendo las que fueran reconocidas mediante resolución judicial.

Artículo 2.º Partes firmantes.

El presente convenio ha sido suscrito, de una parte, por el muy ilustre Ayuntamiento de Tafalla y, de la otra, por los Representantes de los trabajadores en régimen laboral del Ayuntamiento y sus organismos autónomos actuales.

Artículo 3.º Organización del trabajo.

1._Corresponde al muy ilustre señor Alcalde del Ayuntamiento de Tafalla, la facultad relativa a la organización y dirección del trabajo, en coordinación con los responsables de las distintas áreas en que se organiza la actividad administrativa municipal. Para ello, podrán establecerse aquellos sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificaciones del trabajo, así como el establecimiento de plantillas y relaciones de personal que permitan un mayor nivel de prestación de los servicios en sus aspectos cuantitativo y cualitativo.

2._Sin perjuicio de ello, los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a participar en los procedimientos seguidos para el establecimiento de las condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 4.º Selección del personal laboral fijo.

1._La selección de trabajadores fijos al servicio de las Administraciones se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Título II, Capítulo I del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias.

2._No obstante, el requisito de mayoría de edad para ser admitido a las pruebas se entenderá sustituido por lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

3._Igualmente, un 2% de las plazas vacantes convocadas, se reservarán para su provisión por trabajadores disminuidos físicos.

Artículo 5.º Selección del personal laboral temporal.

1._El personal laboral cuyo contrato de trabajo no sea de duración indefinida será seleccionado de conformidad con lo establecido en el artículo 94 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

2._Los representantes de los trabajadores laborales del Ayuntamiento, serán informados en todo momento del desarrollo de éstas contrataciones.

3._La contratación del personal laboral temporal se ofrecerá, en primer lugar, a quienes, habiendo superado pruebas selectivas para el ingreso como contratadas laborales fijos o funcionarios en un puesto de trabajo análogo, no hubieran obtenido plaza. La contratación de este personal se efectuará por el orden de puntuación obtenida.

Agotada esta posibilidad, bien por haberse efectuado el ofrecimiento, bien por no existir ese personal, se acudirá a la contratación por la vía del INEM o por la de las pruebas para la constitución de una relación de aspirantes, redactándose el correspondiente contrato modelo según la Ley.

Artículo 6.º Promoción.

La promoción del personal laboral consiste en el acceso de los trabajadores de un determinado grupo de los definidos en el artículo 9 de este convenio, a los grupos superiores, así como en la progresión dentro de su mismo grupo.

Al objeto de facilitar la promoción profesional del personal, se garantizará la participación en condiciones de igualdad, con independencia de su régimen jurídico (laboral ó funcional), sin que ello pueda suponer en ningún caso la modificación del régimen jurídico al que estuvieran sujetos con anterioridad a su participación en la promoción.

La promoción de grupo se llevará a cabo mediante reserva de vacantes en las pruebas selectivas que se convoquen por el Ayuntamiento de Tafalla para contratación de personal, en los términos establecidos por el artículo 15 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, con excepción de la titulación que no se exigirá como requisito para promocionar en los grupos C, D y E, estableciendo como máximo 5 años de servicios efectivos en dichos grupos.

Artículo 7.º Traslados.

1._Los traslados de centro de trabajo se regularán por lo dispuesto por la normativa vigente.

2._El trabajador que, de acuerdo con la cualificación y especialización requeridas, desempeñe los trabajos propios de un puesto podrá ser destinado a otro puesto de trabajo diferente al suyo propio, dentro de su centro de trabajo. Dichos traslados deberán ser notificados al trabajador afectado con un mínimo de dos días de antelación, mediante comunicación escrita y motivada. Sólo excepcionalmente y por motivos de urgencia podrá tener lugar el traslado sin comunicación previa. En estos casos, el trabajador podrá exigir posteriormente y por escrito la exposición de los motivos que originan el traslado.

Artículo 8.º Periodo de prueba.

El periodo de prueba para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio será el siguiente:

- _Trabajadores encuadrados en el Grupo A: Seis meses.
- _Trabajadores encuadrados en el Grupo B: Seis meses.
- _Trabajadores encuadrados en el Grupo C: Tres meses.
- _Trabajadores encuadrados en el Grupo D: Un mes.
- _Trabajadores encuadrados en el Grupo E: 15 días laborables.

Artículo 9.º Clasificación profesional.

1._Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Tafalla se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los grupos que a continuación se indican:

Grupo A._Los trabajadores adscritos a este Grupo desempeñarán funciones directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero.

Grupo B._Los trabajadores de este Grupo, que deberán estar en posesión del Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnicos, Arquitecto Técnico o Título de Formación Profesional de Tercer Grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del Grupo A y las profesionales propias de su titulación.

Grupo C._Los trabajadores de este Grupo desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato Elemental o Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D._Los trabajadores de este Grupo desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E._Los trabajadores de este Grupo desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

2._En la plantilla orgánica se determinará el Grupo al que se adscriban los puestos de trabajo.

Artículo 10. Trabajos de superior e inferior categoría.

1._La realización de trabajos de superior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias, por lo que durará el tiempo mínimo imprescindible y, en ningún caso, podrá ser superior a cinco meses durante un año y siete meses durante dos años.

2._En el caso de que el nuevo puesto conlleve mayor retribución, el trabajador tendrá derecho a la retribución del nuevo puesto que ocupe. El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

3._Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Administración respectiva necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de retribución inferior, podrá hacerlo por el tiempo máximo de un año manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su Grupo y del puesto de trabajo al que esté adscrito, comunicándolo a los representantes de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Formación Profesional.

1._El personal afectado por el presente convenio verá facilitada la realización de estudios para la obtención de título académico o profesional, la asistencia a cursos de formación profesional, el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.

2._Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir vacaciones y turno de trabajo, en su caso, así como para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo en orden a la asistencia de los cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permita.

3._Se considerará como de trabajo efectivo el tiempo de asistencia a los cursos que se organicen para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como a cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de las unidades administrativas.

4._Se facilitará la realización de cursos de formación que organice la Escuela de la Función Pública de Navarra.

5._Se subvencionarán los gastos derivados de la realización de los cursos de formación, reconversión y capacitación profesional (matrícula, estancia, kilometraje), siempre que los mismos se hayan llevado a cabo de acuerdo con los criterios y necesidades del Ayuntamiento.

Artículo 12. Plantilla orgánica.

En la plantilla orgánica que el muy ilustre Ayuntamiento deberá aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo propios del personal laboral.

Con carácter previo a su aprobación por el Ayuntamiento de Tafalla, se negociará con los representantes sindicales la plantilla orgánica del personal y la oferta pública de empleo de cada año.

La negociación de la plantilla orgánica se llevará a cabo sobre todos los puestos de trabajo contenidos en la misma.

Artículo 13. Relación de personal.

El muy ilustre Ayuntamiento de Tafalla elaborará anualmente, cerrándola al 31 de diciembre de cada año, la relación de todos los trabajadores laborales fijos que se hallen a su servicio.

La relación se publicará en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

a) La jornada anual, con carácter general, será la que se fije para los funcionarios del Ayuntamiento de Tafalla, y que para el año 2003 será de 1.592 horas.

b) El calendario específico de los distintos servicios del Ayuntamiento, se fijará entre los responsables de cada Servicio, que oirán a los trabajadores de cada uno de ellos, y la Alcaldía.

c) La Jornada laboral para los trabajadores del Servicio Terapéutico Municipal, será la que establezca el Convenio Marco de Enseñanza Privada, correspondiente al Personal Docente y Personal Titulado no Docente.

d) La jornada para los trabajadores de la Escuela Municipal de Música será la que establezca la Enseñanza Privada, que para el año 2003 será de 30 horas semanales de presencia en el Centro.

e) Los trabajadores que presten sus servicios en jornada diaria continuada, disfrutarán de una pausa de 30 minutos diarios en su jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo.

En las actividades que se desarrollen en horario de mañana la pausa deberá disfrutarse entre las 10 y las 10,30 horas de la mañana y de acuerdo con las necesidades del Servicio.

f) El personal que trabaje con el régimen de turnos señalados a continuación tendrá los siguientes tipos de jornada:

1._Turno fijo de noches: 1.535 horas en cómputo anual y la compensación económica por trabajo nocturno que se fija en el artículo 28.

2._Turno de mañanas, tardes y noches: 1.457 horas en cómputo anual y las compensaciones económicas por trabajo nocturno y por trabajo en domingos y festivos fijadas en los artículos 28 y 29.

3._Turnos de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos: 1.554 horas en cómputo anual y la compensación económica por domingo o festivo trabajado fijada en el artículo 29.

Artículo 15. Calendario festivo.

El calendario de fiestas del personal incluido en este Convenio será el que se fije por el Gobierno de Navarra mediante Orden Foral a publicar en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

Artículo 16. Vacaciones.

1._El personal afectada por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de 27 días laborables o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

2._La retribución que los trabajadores percibirán durante sus vacaciones reglamentarias será la que hayan venido percibiendo por la prestación de su trabajo habitual.

3._El personal que preste sus servicios en centros docentes hará coincidir el disfrute de sus vacaciones retribuidas con el periodo de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario.

4._Antes de concluir el segundo mes de cada año, se fijará con carácter general, la planificación de las vacaciones anuales.

5._Para los trabajadores del Servicio Terapéutico Municipal, las vacaciones anuales se fijarán según lo establecido en el Convenio de la Enseñanza Privada.

Para los trabajadores de la Escuela de Música se establece que las vacaciones anuales serán las que fije el Convenio de la Enseñanza Privada, teniendo en cuenta que el mes de Julio será a todos los efectos vacación si bien se deberá justificar la asistencia a cursos de actualización y perfeccionamiento de al menos 25 horas de duración, realizables dentro del referido mes o a lo largo del año que comprende ese mes.

6._En relación con el disfrute de las vacaciones reglamentarias, se conviene que la mitad de ellas pueda disfrutarse en el período estival, que comprende, a estos efectos, del 15 de junio al 15 de septiembre. Las fechas de verano en que se fijará la porción estival de vacaciones serán determinadas de conformidad con las necesidades del servicio. El resto de las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año de acuerdo con las necesidades del servicio.

7._Cuando un empleado caiga enfermo mientras está disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán, salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exijan su internamiento en un establecimiento hospitalario durante más de cuatro días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos casos, la interrupción surtirá efectos desde el primer día de internamiento o enfermedad.

Artículo 17. Permisos y licencias.

A) Se concederán licencias retribuidas por las siguientes causas:

1._Se concederán licencias retribuidas para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales u homologados. Si hubiese necesidad de desplazarse la licencia cubrirá el tiempo necesario para dicha desplazamiento.

Los trabajadores a quienes se concedan las licencias a que se refiere el apartado anterior deberán presentar, ante el órgano competente, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

2._Por razón de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de quince días naturales que podrán ser acumulados a las vacaciones ordinarias.

La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación ante el órgano competente, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

3._Las trabajadoras tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida por maternidad, cuya duración será de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia en caso de fallecimiento de la madre.

A la solicitud de licencia por maternidad, deberá adjuntarse informe del ginecólogo que la atienda en el que se exprese que el periodo de gestación ha superado los ciento ochenta días. Así mismo, en dicha solicitud deberá hacerse constar la fecha en que se desea iniciar el disfrute de la licencia.

La fecha de alumbramiento deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación de parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. Dicha posibilidad también podrá ejercerse en caso de que el recién nacido deba hospitalizarse dentro de las seis semanas posteriores al parto.

En los supuestos de adopción ó acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción ó acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa ó judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción ó acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados ó minusválidos ó que por sus circunstancias y experiencias personales ó que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea ó sucesiva, siempre por periodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista para cada caso en el párrafo anterior podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores ó de las que correspondan en caso de parto múltiple.

B) Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas:

1._Se concederá un permiso retribuido de cinco días por el nacimiento de cada hijo. Este permiso se incrementará, en caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso podrá disfrutarse a partir del mismo día del nacimiento ó del alta de la madre en el centro sanitario, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

El permiso retribuido por nacimiento será compatible con el del ingreso del recién nacido en un centro hospitalario, cuando concurren los requisitos de ambos permisos y coincida en el tiempo su disfrute.

2._Se concederá un permiso retribuido de cuatro días por el fallecimiento del cónyuge ó conviviente, familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

Se concederá un permiso retribuido de tres días por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.

3._Se concederá un permiso retribuido de cuatro días por el ingreso en un centro hospitalario del cónyuge ó conviviente, familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días, ó cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave ó muy grave (con ó sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

Se concederá un permiso retribuido de tres días por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad o hermanos, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.

En el caso de ingresos de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso retribuido será de un día cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de la misma.

4._Se concederá un permiso retribuido de un día, por las mismas causas que las establecidas en los apartados 2 y 3, cuando afecten a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad no incluidos en tales apartados y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de ella.

En los casos de enfermedad ó ingreso hospitalario previstos en los apartados 3 y 4, los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, teniendo en cuenta la fecha inicial del hecho causante, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

5._Se concederá un permiso retribuido de dos días en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge ó con-

viente, de los hijos y de los padres. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

No se podrá conceder un permiso retribuido de los establecidos en los apartados 3 y 4 de éste artículo hasta que transcurra al menos un mes desde la finalización del disfrute de otro permiso concedido por el mismo sujeto causante y por la misma causa.

6._Se concederá un permiso retribuido de un día por traslado de domicilio.

7._Los trabajadores con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá sustituirse, a elección del trabajador, por dos fracciones de 3/4 de hora ó por una reducción de la jornada en media hora. Dicha elección únicamente podrá denegarse, de forma excepcional y motivada, cuando pueda causar graves perjuicios en el funcionamiento del servicio.

No podrán disfrutar del permiso al que se refiere el párrafo anterior:

_Los empleados cuyo cónyuge hubiese obtenido permiso para ésta finalidad.

_Los empleados varones cuyo cónyuge no desempeñe ninguna actividad laboral propia o ajena, salvo enfermedad grave de la madre que impida el normal cuidado del hijo.

8._Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ó personal, así como para realizar funciones sindicales, de formación sindical ó de representación del personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

9._De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores que se presenten como candidatos a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales, podrán ser dispensados de la prestación del servicio en sus puestos de trabajo respectivos durante el período de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido, previa solicitud del interesado.

10._Podrán concederse permisos retribuidos a las trabajadoras por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11._A lo largo del año, el personal laboral, tendrá derecho a disfrutar hasta tres días de permiso retribuido por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

Los solicitantes de los permisos regulados en éste artículo deberán aportar al órgano competente la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para la concesión de los mismos.

C) Podrán concederse licencias no retribuidas:

Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

La concesión de las licencias a que se refiere el párrafo anterior se registrará por las siguientes normas:

_Las solicitudes deberán ser motivadas.

_No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar ésta licencia.

_Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.

_La denegación, en su caso, de esta licencia por parte del órgano competente deberá ser motivada.

_El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni, por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado.

La concesión de las licencias y permisos a que se refiere este artículo se realizará, previa petición del interesado y salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio.

A los efectos de las licencias y permisos regulados en este artículo, serán considerados como cónyuges los miembros de una pareja estable, en los términos establecidos en la Ley Foral 6/2000, de 3 de Julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables.

D) Reducción de jornada.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos:

1._Cuando, por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial legalmente reconocido.

2._En casos de incapacidad del cónyuge o conviviente del trabajador, o de algún familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. Asimismo, cuando el trabajador conviva y preste cuidados a personas mayores enfermas crónicas o discapacitadas, que sean familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3._Podrá concederse igualmente reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

a) Trabajadores con edad igual o superior a los 55 años.

b) Trabajadores con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente, de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de Prevención de riesgos laborales.

c) Trabajadores que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de entre 6 y 16 años.

Artículo 18. Excedencias y servicios especiales.

Se estará a lo dispuesto en el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto

Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, Capítulo VI, artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

El trabajador al cual se le conceda Excedencia Voluntaria, podrá reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en el plazo de 18 meses, contado desde la fecha en que dicha excedencia le haya sido concedida.

Artículo 19. Estructura de las retribuciones.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio responderán a la siguiente estructura:

_Sueldo base.

_Complementos salariales.

Artículo 20. Remuneraciones únicas.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio no podrán percibir participación alguna en los tributos, exacciones u otros ingresos de cualquier naturaleza que devenguen las administraciones como contraprestación de cualquier servicio, debiendo percibir exclusivamente las retribuciones establecidas en el presente convenio.

Artículo 21. Revisión salarial.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 c) del presente convenio, anualmente se establecerá para todo el ámbito de aplicación del mismo, una revisión salarial en igual cuantía de la que se acuerde por el Ayuntamiento para los funcionarios municipales.

Artículo 22. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base aquella parte de la retribución que percibe el trabajador por unidad de tiempo con independencia de los complementos que tengan asignado, en la cuantía anual que se indica a continuación para cada uno de los diferentes Grupos:

Grupo A: 23.095,52 euros.

Grupo B: 19.053,86 euros.

Grupo C: 15.589,42 euros.

Grupo D: 13.279,98 euros.

Grupo E: 11.547,76 euros.

Clasificación profesional

Grupo A: Arquitecto, Economista, Psicólogo, Asesor Jurídico.

Grupo B: Asistente Social, Trabajador Social, Logopeda, Psicomotricista, Aparejador, Profesor de Música, Graduado Social.

Grupo C: Oficial Administrativo, Educador Social, Animador Socio-Cultural, Ludotecario, Obrero Oficial 1.^a (Fontanero, Cantero, Albañil, Jardinero, Servicios Limpieza).

Grupo D: Auxiliar Administrativo, Obrero Oficial 2.^a (Fontanero, Cantero, Albañil, Jardinero, Servicio Limpieza), Auxiliar Clínica, Conserje, Auxiliar de Familia, Trabajador de Familia. Grupo E: Obrero Oficial 3.^a (Fontanero, Cantero, Albañil, Jardinero, Servicio Limpieza), Obrero Servicio Múltiples, Ordenanza, Empleado Limpieza, Obrero Peón.

Artículo 23. Complementos salariales.

Los complementos salariales serán los siguientes:

- a) Complemento de antigüedad.
- b) Complemento de dedicación exclusiva.
- c) Complemento de incompatibilidad.
- d) Complemento de puesto de trabajo.
- e) Complemento de nocturnidad.
- f) Complemento de festivo.
- g) Complemento por horas extraordinarias.
- h) Complemento retén.
- i) Complemento especial riesgo.
- j) Complemento prolongación de jornada.

Artículo 24. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado a cada Administración, consistente en el porcentaje que seguidamente se indica para cada trienio de servicio activo:

GRUPO PORCENTAJE

A 5,53 %

B 5,63 %

C 5,76 %

D 5,88 %

E 6,00 %

Se computarán como tiempo de antigüedad además del efectivamente prestado con carácter fijo, el que se hubiera prestado con carácter eventual, en el Ayuntamiento o sus organismos autónomos.

Los efectos de reconocimiento de antigüedad se iniciarán el día primero del mes siguiente a la formalización de la solicitud y presentación de certificación.

Artículo 25. Complemento de dedicación exclusiva.

1._El Ayuntamiento de Tafalla, oída la Comisión Paritaria asignará en la plantilla orgánica el complemento de dedicación exclusiva a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

2._Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación y no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios y de la administración del patrimonio personal o familiar.

3._La cuantía de este complemento consistirá en un 55 por ciento del sueldo inicial del correspondiente nivel.

4._En ningún caso, los trabajadores que perciban este complemento de dedicación exclusiva podrán devengar horas extraordinarias ni complemento de nocturnidad.

Artículo 26. Complemento de incompatibilidad.

1._El Ayuntamiento de Tafalla, asignará en la plantilla orgánica el complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo que así lo requiera, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

2._Únicamente podrá asignarse el complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo correspondientes a los Grupos A y B.

3._La cuantía de este complemento consistirá en un 35 por ciento del sueldo inicial del correspondiente nivel.

4._Los trabajadores que desempeñen dichos puestos de trabajo tendrán prohibido el ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

5._Los actuales trabajadores que sean encuadrados en los Grupos A y B, sin estar en posesión de la correspondiente titulación y desempeñen un puesto de trabajo que tenga asignado el complemento de incompatibilidad, tendrán prohibido el ejercicio profesional de la actividad propia del puesto de trabajo que ocupen.

6._Los trabajadores encuadrados en los Grupos A y B que realicen funciones que no sean específicas de su titulación y desempeñen un puesto de trabajo que tenga asignado el complemento de incompatibilidad, tendrán prohibido el ejercicio profesional de las actividades correspondientes a dicha titulación y, además, el de las propias del puesto de trabajo que ocupe.

7._Los trabajadores que perciban el complemento de dedicación exclusiva no podrán percibir el de incompatibilidad.

Artículo 27. Complemento de puesto de trabajo.

1._El Ayuntamiento de Tafalla, asignará en la plantilla orgánica el complemento de puesto de trabajo a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les corresponden.

2._La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo asignándole como máximo un porcentaje del 75 por ciento sobre el sueldo base de cada nivel.

3._La percepción de este complemento retribuirá la especial responsabilidad o jefatura que implique el ejercicio del puesto según se determine en la plantilla orgánica.

4._Los trabajadores de la Escuela de Música adscritos a Dirección, Jefatura de Estudios y Secretaría se les asignará los siguientes complementos sobre la cuantía asignada a su categoría.

_Dirección 20%.

_Jefe de Estudios 15%.

_Secretario 10%.

Artículo 28. Complemento de nocturnidad.

1._Se entiende por trabajo nocturno, a los efectos de este artículo, el efectuado entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, excepción hecha de los trabajos que sean nocturnos por naturaleza.

2._El trabajo nocturno, con independencia de que se efectúe en día laborable o festivo, se retribuirá de acuerdo con los siguientes importes, según el Grupo de encuadramiento:

Porte por hora nocturna (Las 70 primeras del mes):

Grupo A: 3,18 euros.

Grupo B: 3,18 euros.

Grupo C: 2,61 euros.

Grupo D: 2,27 euros.

Grupo E: 2,27 euros.

3._En ningún caso se contabilizará el tiempo de guardia de presencia física ó localizada a efectos de percepción del complemento de nocturnidad.

4._Las cantidades que se perciban por este concepto serán prorrateadas por el mes de vacaciones, a razón de la medida de lo percibido en los doce meses anteriores.

Artículo 29. Complemento de festivos.

1._Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que presten servicios en domingos y festivos, percibirán una compensación económica, según el grupo de encuadramiento, de acuerdo con los siguientes importes por cada hora de servicio:

Importe por hora:

Grupo A: 7,30 euros.

Grupo B: 7,30 euros.

Grupo C: 6,71 euros.

Grupo D: 6,08 euros.

Grupo E: 6,08 euros.



2._La compensación económica por trabajo en domingo ó en día festivo se aplicará de forma acumulativa a la compensación por trabajo nocturno cuando ambas circunstancias concurren.

3._En ningún caso se contabilizará el tiempo de guardia de presencia física o localizada a efectos de percepción del complemento de festivos.

4._Las cantidades que se perciben por este concepto serán prorrateadas por el mes de vacaciones, a razón de la media de lo percibido en los doce meses anteriores.

Artículo 30. Complemento de horas extraordinarias.

1._Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá en la forma siguiente:

a) La hora extraordinaria normal en día laborable se retribuirá incrementada en un 75% sobre el valor de la hora individual real.

b) La hora extraordinaria nocturna se retribuirá incrementada en un 100% sobre el valor de la hora individual real.

c) La hora extraordinaria festiva se retribuirá incrementada en un 100% sobre el valor de la hora individual real.

2._La realización de horas extraordinarias deberá estar previamente autorizada por resolución del órgano administrativo correspondiente, salvo en casos de urgencia.

3._En ningún caso podrán percibir cantidad alguna por este concepto los trabajadores que perciban complementos de dedicación exclusiva.

4._El trabajador podrá sustituir la compensación económica por tiempo de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizadas en día laborable y de dos horas de descanso por cada hora realizada en festivo, siempre supeditado a las necesidades del servicio.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

1._Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales, en la misma cuantía cada una de ellas, que una mensualidad completa por todos los conceptos retribuidos.

Dichas pagas se percibirán conjuntamente con las retribuciones correspondientes a los meses de junio y noviembre.

2._En el supuesto de que a un trabajador no le haya correspondido a lo largo del semestre la misma retribución, percibirá en concepto de paga extraordinaria, el promedio de las retribuciones que le correspondieron durante dicho semestre.

3._Los trabajadores que se incorporen al trabajo o cesen en el mismo a lo largo del semestre, percibirán la paga extraordinaria que corresponda en proporción a los días trabajados durante el mismo.

Artículo 32. Complemento especial riesgo.

1._Se asignará el complemento de Especial Riesgo a aquellos puestos de trabajo que impliquen situaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

2._La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo en atención a sus particulares características de especial riesgo, sin que en ningún caso, pueda exceder del 10% del sueldo inicial del correspondiente Grupo.

Artículo 33. Retén.

Los trabajadores que por necesidades del servicio deban estar en retén sin presencia física y localizables, percibirán semanalmente un complemento salarial igual a 3 horas extras festivas.

Artículo 34. Complemento de prolongación de jornada.

1._Se asignará el complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general.

2._La cuantía de este complemento se determinará atendiendo a la duración de la prolongación de la jornada, sin que en ningún caso pueda exceder del 10% del sueldo inicial del correspondiente Grupo.

3._Ningún trabajador podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

Artículo 35. Percepciones no salariales.

1._Tendrán la consideración de percepciones no salariales:

- a) Las indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.
- b) Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- c) Las indemnizaciones por gastos realizados por traslado forzoso con cambio de residencia.

2._Sus cuantías serán las reglamentariamente fijadas para cada año por el Gobierno de Navarra para sus funcionarios.

3._El importe de las dietas será el mismo para todos los trabajadores:

Su cuantía será la siguiente:

_En Navarra sin pernoctación: 17,35 euros.

_En Navarra con pernoctación: 30,79 euros.

_Fuera de Navarra: 23,41 euros.

Los gastos a reintegrar íntegramente por razón del servicio desarrollado fuera de Navarra deberán ser autorizados, con antelación al desplazamiento, con criterios de austeridad, sometándose, por otro lado, a los oportunos controles.

4._Cada kilómetro recorrido en vehículo propio con ocasión de la realización de servicios encomendados se abonará a razón de 0,26 Euros.

Artículo 36. Percepciones en I.T.

Al personal laboral en situación de Incapacidad Temporal les será garantizado un complemento hasta el 100% de lo que percibiría de estar en activo por el tiempo que acrediten dicha situación mediante parte de baja, alta y confirmación oficiales.

Esta percepción constituirá una mejora voluntaria de las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 37. Seguro de accidentes.

Con la póliza ya suscrita de seguro de accidentes, quedan cubiertos los riesgos de muerte e invalidez permanente de los trabajadores fijos y eventuales.

El M.I. Ayuntamiento de Tafalla suscribirá una póliza de Responsabilidad Civil de los trabajadores para los daños que éstos puedan causar a terceros en el ejercicio de sus funciones, excursiones, etc.

Artículo 38. Calidad de vida, salud y seguridad.

1._Cambio de puesto de trabajo por daño a la Salud. Acreditada a través de informe de centro oficial, la necesidad de cambio de puesto de trabajo por daño a la salud, el Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar al trabajador un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas o psíquicas. Todo empleado que sea trasladado de puesto de trabajo a causa de daño a la salud, no sufrirá pérdida económica ni de categoría profesional, ni ningún tipo de perjuicio por esa circunstancia. Únicamente se perderán los pluses del anterior puesto de trabajo, y pasará a cobrar los del nuevo puesto, si le correspondiera.

2._Cuando un trabajador se vea precisado a realizar su trabajo con pantallas de ordenador, éste lo llevará a cabo en la forma siguiente: 2 horas de trabajo y 2 horas de descanso del citado trabajo.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores fijos y eventuales tendrán derecho a las prendas de vestir necesarias para el desarrollo del trabajo.

La dotación del vestuario de verano se entregará en el mes de abril y la de invierno en el mes de octubre, de cada año.

Se fijan los siguientes plazos de caducidad de las prendas de vestir y calzado, para los siguientes colectivos:

Para las trabajadoras de familia:

_Un chandal al año.

_Un calzado de verano y uno de invierno al año.

Para los conserjes:

_2 camisas al año.

_2 pantalones al año.

_Una chaqueta de verano y una chaqueta de invierno, al año.

_Un calzado de verano y uno de invierno, al año.

_2 pares de calcetines de verano y 2 pares de calcetines de invierno.

Para la brigada de obras:

_En verano:

_Un pantalón.

_Una camisa.

_Un par de "deportivas".

_En invierno:

_Un pantalón.

_Una camisa.

_Un jersey.

_Unas botas de "gore-tex" cada dos años.

_Un chubasquero cada dos años.

Las prendas deterioradas durante el servicio serán repuestas sin tener en cuenta los plazos antes mencionados.

Artículo 40. Revisión médica.

1._Todo trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico al año, que comprenderá las pruebas establecidas legalmente.

2._El reconocimiento médico anual será a cargo del Ayuntamiento de Tafalla. La Mutua de Seguros Asepeyo será la encargada de llevar a cabo dichos reconocimientos durante el año 2003.

3._El Ayuntamiento abonará al trabajador en caso de accidente laboral en horario de trabajo o "in itinere", el 100% de la reparación ó sustitución de aquellos elementos ó complementos que el trabajador accidentado deba utilizar por prescripción facultativa (prótesis de cualquier tipo, gafas, lentillas, etc.); así como la reparación de piezas dentales propias, siempre que no lo cubra la mutua y previo informe de la Alcaldía ó de la Comisión de Gobierno.

Artículo 41. Absentismo.

Es propósito de los firmantes la reducción del absentismo laboral, así como una revisión de los actuales mecanismos de control de la Incapacidad Laboral Transitoria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.d) y demás preceptos del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen disciplinario

Artículo 42. Faltas y sanciones.

Los trabajadores sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento será constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones y con el procedimiento que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y Disposiciones Complementarias, normas éstas que serán aplicables íntegramente al personal sujeto a este convenio con arreglo a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

_Amonestación escrita.

_Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cuatro días.

b) Faltas graves:

_Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

_Traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.

c) Faltas muy graves:

_Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

_Despido.

Artículo 44. Prescripción de las faltas.

1. _Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. _La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se acuerde la iniciación del procedimiento a cuyo efecto la resolución correspondiente deberá ser debidamente registrada. Paralizada la tramitación del expediente durante más de un mes por causa no imputable al trabajador, se tendrá por no interrumpido el plazo de prescripción.

Derechos Sindicales

Artículo 45. Representantes de los trabajadores.

1. _Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo en los términos fijados en la Ley a través de los órganos regulados en este artículo.

2. _La representación de los trabajadores corresponde a los miembros del comité de empresa y a las secciones sindicales la representación de sus propios afiliados.

3. _A los efectos de constituir el Comité de Empresa, se entiende que la totalidad de los órganos, servicios y centros dependientes del Ayuntamiento de Tafalla constituyen un único centro de trabajo.

4._Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de las secciones sindicales tendrán los derechos, deberes y garantías regulados respectivamente, en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5._Los delegados sindicales ó miembros del comité de empresa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales. Dicho crédito se contabilizará trimestralmente, salvo baja por enfermedad, vacaciones, licencias ó permisos. Entre los miembros del Comité de Empresa podrán acumular horas sindicales sin rebasar las legalmente establecidas.

El derecho de las horas sindicales prevalecerá sobre cualquier hora ó servicio. Y computarán a todos los efectos, tal y como se refleja en el calendario del delegado.

6._En especial los representantes de los trabajadores estarán presentes en el Tribunal para la convocatoria de plazas fijas o temporales del personal laboral.

Artículo 46. Derecho de reunión.

Los trabajadores tendrán derecho a la celebración de asambleas en los siguientes términos:

a) Las asambleas deberán celebrarse al inicio o la finalización de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, las asambleas podrán celebrarse en otro período de la jornada diaria, siempre que de ello se derive un menor perjuicio para el normal funcionamiento de los servicios.

b) La autorización deberá concederse siempre que reúna los requisitos legales. Salvo en casos excepcionales, la solicitud de autorización deberá formularse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La autorización se entenderá concedida siempre que no se dicte resolución expresa en contrario, que deberá notificarse, al menos, con veinticuatro horas de antelación a la celebración de la asamblea.

c) Si se pretendiese celebrar la asamblea en un local perteneciente al Ayuntamiento de Tafalla o sus organismos autónomos, deberá formularse la correspondiente solicitud en los términos establecidos en el apartado anterior.

Artículo 47. Comisión de Seguimiento.

a) La Comisión de Seguimiento estará compuesta por los miembros de Comité de Empresa elegido por los trabajadores.

b) Se creará una Comisión paritaria para el seguimiento del Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Tafalla y cuantos temas surjan relacionados con el mismo.

c) Las solicitudes que los trabajadores presenten al Ayuntamiento deberán ser tratadas por la Comisión de Personal en el plazo de 15 días a partir de su entrega en el Registro General.

Artículo 48. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento facilitará asistencia jurídica a todos los trabajadores por hechos derivados de prestación de servicios que le haya confiado el propio Ayuntamiento.

Compensación, absorción y supletoriedad

Artículo 49. Compensación y absorción.

1._Las condiciones de toda índole pactada en este convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las ya existentes al momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

2._Específicamente, los incrementos de retribución que en el futuro puedan establecerse por cualquier concepto retributivo, mediante disposición legal, serán compensables en cómputo anual con lo establecido en el presente convenio.

3._Igualmente, y en cómputo anual las retribuciones establecidas en el presente convenio absorben y compensan las percepciones correspondientes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

DISPOSICION TRANSITORIA

Siendo la voluntad de esta Corporación el llegar en el tiempo a una equiparación entre el personal laboral con el funcionario. A partir de la firma del presente convenio toda disposición que mejore socialmente a los funcionarios municipales se aplicará al personal laboral en el mismo tiempo y forma.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en su caso a las disposiciones complementarias vigentes que lo desarrollen.

DISPOSICION DEROGATORIA

A partir de su entrada en vigor, el presente convenio sustituye a cuantas disposiciones anteriores hayan regulado de otro modo las materias que se contemplan, especialmente las Reglamentaciones Nacionales y Ordenanzas de Trabajo referidas al personal sujeto a este convenio.

_Por el Comité de Empresa, firmas ilegibles.

Por el Ayuntamiento, firma ilegible.

A N E X O

Cambios de nivel y complementos adjuntos al Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Muy Ilustre Ayuntamiento de Tafalla y de los organismos autónomos dependientes del mismo, con vigencia del 2003-2005

Reconocimiento de nivel:

NUEVO NIVEL DE

ENCUADRAMIENTO

PROFESORES DE LA ESCUELA DE MUSICA B

OLGA ESQUIROZ ESCOBES C

FELIX SOLCHAGA ESQUIROZ D

MIGUEL ANGEL ESPARZA BAZTAN D

MIGUEL ARRIBAS DE PAZ D

MIGUEL VIDONDO SARALEGUI D

Equiparación de puestos de trabajos a otros de similares funciones de otras administraciones:

COMPLEMENTO

PROFESORES DE LA ESCUELA DE MUSICA 20 % (8%+6%+6%)

PERSONAL DEL NIVEL "B" Hasta el 35 % (5%+5%+5%)

OFICIALES ADMINISTRATIVOS 9,68% (3,68%+3%+3%)

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS 11,66% (4,66%+3,5%+3,5%)

TRABAJADORES DE FAMILIA 10% (riesgo) (4%+3%+3%)

BRIGADA DE OBRAS 10% (riesgo) (4%+3%+3%)