

Número 46 - Fecha: 18/04/2005

I. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

1.3. OTRAS DISPOSICIONES

1.3.5. Estatutos y convenios colectivos

RESOLUCION 193/2005, de 28 de febrero, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo, por la que se acuerda el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "Ayuntamiento de Pamplona (Laborales)", de Pamplona (Expediente número 30/2005).

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA PARA LOS AÑOS 2005 A 2007

1._Ambito.

Es objetivo del presente Convenio regular las relaciones entre el Ayuntamiento de Pamplona y el personal laboral municipal, quedando excluidos aquellos empleados cuya relación laboral esté sometida a otra regulación específica.

2._Vigencia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007 y se prorrogará tácitamente por periodos de un año si ninguna de las dos partes lo denunciase con, al menos, 2 meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, salvo aquellos apartados en que expresamente se determine un ámbito temporal distinto.

3._Partes.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte por el Ayuntamiento de Pamplona y, de la otra, por los sindicatos con representación en el Comité de Personal Laboral Municipal, que mutuamente se reconocen legitimación y capacidad suficiente para firmarlo, sin perjuicio del preceptivo cumplimiento de los trámites reglamentarios para su efectividad.

4._Seguimiento de los acuerdos.

Al objeto de seguir el desarrollo y cumplimiento del presente Convenio, se establece una Comisión de Seguimiento, que será paritaria entre la representación de la Corporación Municipal y la correspondiente al personal laboral municipal. Se reunirá periódicamente cuando exista materia de discrepancia o necesidad de desarrollo a instancia de cualquiera de las dos partes. Los acuerdos tomados por esta Comisión serán pasados al órgano municipal competente para su decisión.

5._Organización del trabajo.

5.1. Sin perjuicio de la legislación que sea de aplicación, el Comité de Laborales tendrá participación en las convocatorias designando un representante en las mismas, pudiendo emitir informe si lo estima oportuno.

6._Ingreso y contratación.

6.1. Los puestos de trabajo que respondan a necesidades y servicios permanentes del Ayuntamiento, se cubrirán, en todo caso, con personal fijo para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores al servicio de la Administración Municipal.

6.2. Los contratos temporales sólo se permitirán para trabajos extraordinarios y puntuales.

7._Promoción.

7.1. Se garantizará a los empleados la posibilidad de concurrir a las convocatorias de concurso de traslado, en las condiciones legales establecidas, y a los turnos de promoción en las convocatorias de ingreso, con independencia de su régimen jurídico, ya sea funcional o laboral.

8._Personal disminuido.

8.1. La Administración reservará, según las disposiciones legales vigentes, las plazas laborales fijas correspondientes para trabajadores minusválidos, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

8.2. Con independencia de lo anterior, la Administración se compromete a recolocar en puestos compatibles con su capacidad residual, debidamente evaluada por los Servicios Médicos competentes a aquellos trabajadores laborales fijos a los que les sea reconocida una invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total.

9._Formas de contrato.

9.1. Los contratos se celebrarán por escrito en todos los casos, con excepción del personal que se contrata para las Fiestas de San Fermín. Además de las menciones específicas que la legislación vigente imponga para concretar modalidades de contratos de trabajo, figurarán en el mismo:

_La Administración Pública contratante.

_El grupo de encuadramiento, si procede.

_El puesto de trabajo.

_La duración del periodo de prueba.

_La estructura y cuantía de las retribuciones, que podrá efectuarse por remisión lo contenido en el presente Convenio y demás disposiciones tales como Plantilla orgánica u otras.

9.2. Por otra parte, el Ayuntamiento cumplirá las obligaciones previstas en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

10._Valoración de puestos de trabajo.

Dentro del disponible presupuestario, se realizará un estudio de definición y valoración de puestos de trabajo con especial incidencia y prioridad sobre los niveles inferiores o asimilados.

11._Perfeccionamiento y formación profesional.

11.1. El personal fijo afectado por el presente Convenio verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la asistencia a cursos de formación profesional, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales, así como el conocimiento y perfeccionamiento profesional del Euskera.

11.2. Los trabajadores fijos 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 de trabajo en orden a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.

11.3. Los cursos que se organicen para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como los cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional, podrán tener compensaciones horarias o parciales, de acuerdo con su adecuación al interés municipal.

12._Retribuciones.

12.1. Los empleados laborales incluidos en el presente Convenio serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y en la forma y cuantía que se determinan en el presente Convenio.

12.2. Las retribuciones tienen carácter público. Su cuantía exacta deberá figurar en los Presupuestos del Ayuntamiento.

12.3. Las retribuciones anuales se abonarán en catorce pagas, siendo doce de ellas ordinarias y dos extraordinarias.

Mensualmente se abonará una paga ordinaria y en los meses de junio y diciembre se abonará, además una paga extraordinaria.

12.4. Las retribuciones de los empleados incluidos en el presente Convenio se actualizarán anualmente en el porcentaje que se determine en la Ley de Presupuestos Generales de Navarra para los funcionarios.

12.5. Los empleados incluidos en el presente Convenio sólo podrán percibir las siguientes retribuciones:

- a) Retribuciones personales básicas.
- b) Retribuciones complementarias del puesto de trabajo.
- c) Retribuciones a las que se refiere el apartado 4 del presente artículo.

12.6. Son retribuciones personales básicas:

- a) El sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación a nivel.
- b) La retribución correspondiente a servicios reconocidos 2.
- c) El premio de antigüedad.

Las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de empleado incluido en el presente Convenio.

12.7. Son retribuciones complementarias del puesto de trabajo:

- a) El complemento de puesto de trabajo.
- b) El complemento de puesto de directivo.
- c) El complemento de dedicación exclusiva.
- d) El complemento de incompatibilidad.
- e) El complemento de prolongación de jornada.
- f) El complemento de especial riesgo.
- g) El complemento específico docente.

Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo.

12.8. De acuerdo con lo establecido en el presente Convenio podrán percibir, además, las siguientes retribuciones:

- a) Indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes por traslado forzoso con cambio de residencia.
- b) Compensación por horas extraordinarias; por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo; por realización de guardias de presencia física o guardias localizadas.

12.9. El sueldo inicial consistirá en una cantidad igual para todos los empleados fijos del mismo grupo o asimilación a nivel, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen.

12.10. Los sueldos iniciales de los distintos grupos o asimilación a nivel tendrán los siguientes índices de proporcionalidad:

- A 2
- B 1,65
- C 1,35
- D 1,15
- E 1

12.11. El sueldo inicial de cada uno de los grupos o asimilados a nivel será el resultado de multiplicar el correspondiente índice de proporcionalidad por el sueldo inicial que en cada ejercicio presupuestario se señale para el grupo o asimilado al nivel E.

12.12. Los Profesores de la Escuela Especial de Música que, en virtud de anteriores Convenios y por sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 20 de febrero de 1997, tienen reconocido el derecho al encuadramiento en el nivel A, mantendrán dicho nivel y tendrán asignados los mismos complementos retributivos, así como el complemento específico docente que los funcionarios de la Escuela Especial de Música del Ayuntamiento del mismo nivel y categoría, como situación personal a extinguir.

12.13. Los Profesores de Música, contratados temporales, tendrán las retribuciones del nivel B y el complemento específico docente del 35 por 100, como los funcionarios de la misma categoría ingresados a partir de la aprobación de la Plantilla orgánica de 1996.

12.14. Los puestos de trabajo, de carácter temporal, del Area de Servicios Sociales que se indican, tendrán asignadas las siguientes retribuciones:

_Director Escuela-Taller, Nivel B, 35 por 100 incompatibilidad y 12 por 100 puesto de trabajo.

_Profesor, Nivel B, 35 por 100 complemento docente.

_Monitor, Nivel C, 51 por 100 puesto de trabajo y 12 por 100 Ley Foral

_Técnico en Trabajo Familiar de Atención Domiciliaria, nivel B y 35 por 100 de incompatibilidad.

_Técnico en Adaptación Social, (Educador Social y Enlace de Inserción), Nivel C, 20 por 100 puesto de trabajo y 12 por 100 Ley Foral

_Monitor de Cursos de Formación, Nivel D y complemento del 35 por 100 docente, 45 por 100 puesto de trabajo y 12 por 100 Ley Foral (Equiparados a Monitores tutores de Escuela Taller.

Las retribuciones del personal de empleo social serán las siguientes:

Encargado C 12% 6% 10%

Capataz D 12% 6% 10%

Oficial profesional D 12% 4% 10%

Peón E 15% 3%

12.15. Abono al personal laboral fijo de la ayuda familiar establecida para el personal funcionario.

12.16. Sin perjuicio de lo establecido en el Decreto Foral Legislativo 251/1993 (BOLETIN OFICIAL de Navarra de 1 de septiembre de 1993), de 30 de agosto, para los funcionarios, la retribución correspondiente a servicios reconocidos 2 consistirá en el siguiente porcentaje del sueldo inicial del grupo o asimilación a nivel respectivo.

SERVICIOS RECONOCIDOS PORCENTAJE

7 54

6 45

5 36

4 27

3 18

2 9

1 Sin retribución

12.17. Dentro de cada grupo o asimilación a nivel, el ascenso de servicios reconocidos 2 se efectuará de conformidad con la Disposición transitoria cuarta del Decreto Foral Legislativo 251/1993 (BOLETIN OFICIAL de Navarra 1 de septiembre de 1993), de 30 de agosto.

12.18. El premio por antigüedad consistirá en un porcentaje no acumulativo del sueldo inicial del grupo o asimilación al nivel E que se abonará por quinquenios vencidos, de conformidad con la siguiente escala:

Al cumplir el 1.er quinquenio: 2 por 100.

Al cumplir el 2.º quinquenio: 4 por 100.

Al cumplir el 3.º quinquenio: 5,5 por 100.

Al cumplir el 4.º quinquenio: 7 por 100.

Al cumplir el 5.º quinquenio: 8 por 100.

Al cumplir el 6.º quinquenio: 9 por 100.

Al cumplir el 7.º quinquenio: 10 por 100.

Al cumplir el 8.º quinquenio: 11 por 100.

12.19. El personal contratado laboral temporal, percibirá un complemento personal de antigüedad, únicamente por el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Pamplona, consistente en un 5 por ciento del sueldo base, por cada trienio vencido de trabajo a jornada completa y devengable a partir del primer día del mes siguiente.

Los contratos inferiores a jornada completa devengarán un trienio de forma inversamente proporcional a su reducción de jornada, es decir, los contratos a media jornada devengarán un trienio a los seis años, los contratos a 1/3 de jornada devengarán un trienio a los 9 años y así sucesivamente.

12.20. El complemento de puesto de trabajo y su cuantía se asignará en Plantilla orgánica a los puestos de trabajo concretos que se determinen, en atención a la dificultad, la responsabilidad específica y demás

características de los mismos, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación a nivel.

12.21. El complemento de puesto directivo y su cuantía se asignará en Plantilla orgánica a las jefaturas de las unidades orgánicas que se determinen, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación a nivel.

12.22. El complemento de dedicación exclusiva se asignará en Plantilla orgánica a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que le corresponden.

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.

La cuantía de este complemento consistirá en un 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación de nivel.

12.23. El complemento de incompatibilidad se asignará en Plantilla orgánica a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo tendrán prohibido el ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

La cuantía de este complemento consistirá en un 35 por 100 del sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación de nivel.

12.24. Los empleados incluidos en el presente Convenio que perciban el complemento de dedicación exclusiva no podrán percibir el de incompatibilidad.

12.25. En Plantilla orgánica podrá asignarse un 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.

La cuantía de este complemento se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación a nivel.

Ningún empleado podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

12.26. En Plantilla orgánica podrá asignarse un complemento de especial riesgo a aquellos puestos de trabajo que impliquen situaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

La cuantía de este complemento se determinará en Plantilla orgánica sin que ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente grupo o asimilación de nivel.

12.27. Los contratados laborales percibirán los complementos que con carácter general se apliquen a los puestos de personal funcionario de los mismos niveles o asimilados.

Estos complementos no tendrán la consideración de retribución personal básica y, en consecuencia, no incidirá en los índices de proporcionalidad determinados en el artículo 12.10 del presente Convenio.

12.28. Los empleados incluidos en el presente Convenio percibirán indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia.

Los requisitos para la percepción de tales indemnizaciones y la cuantía de las mismas serán las establecidas para los funcionarios de este Ayuntamiento.

12.29. Los empleados incluidos en el presente Convenio que por necesidad del servicio deban trabajar en domingos y días festivos serán compensados de una de las siguientes formas:

a) Mediante la concesión de un permiso compensatorio de jornada y media.

b) Computándose las horas trabajadas en esos días a efectos de jornada anual y el abono de la misma cantidad que se determine anualmente, por este concepto, al personal funcionario.

La opción se ejercerá por parte del empleado laboral fijo para todo el año natural.

Cuando el empleado laboral fijo opte por la compensación horaria a), ésta podrá acumularse y disfrutarse según sus deseos, respetando las necesidades de servicio, debidamente justificados.

A los días comprendidos entre el 6 y el 14 de julio se dará tratamiento de festivos en el caso del personal que haya de trabajar jornada habitual completa, o superior a la normal.

12.30. Los empleados incluidos en el presente Convenio que por necesidades de servicio deban trabajar en horario nocturno tendrán derecho a la misma compensación económica que perciben los funcionarios por hora nocturna.

Se considerará jornada nocturna la realizada entre las 10 de noche y las 8 de la mañana. No se computarán fracciones inferiores a media hora.

Las cuantías y condiciones a retribuir por la realización de guardias localizadas, serán las mismas que las estipuladas para el personal funcionario en el nivel correspondiente.

12.31. Los servicios que se realicen excepcionalmente fuera de la jornada de trabajo establecida con carácter general, se retribuirán como horas extraordinarias.

La hora extraordinaria se retribuirá incrementando un 75 por 100 la retribución de la hora ordinaria.

La retribución por hora extraordinaria efectuada los domingos o días festivos se incrementará en un 100 por 100 sobre la correspondiente a la hora ordinaria del día laborable.

La realización de horas extraordinarias deberá estar autorizada previamente por Resolución del órgano competente.

En ningún caso podrán devengar horas extraordinarias los empleados que perciban el complemento de dedicación exclusiva o el de prolongación de jornada.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá sustituirse la compensación económica establecida, por tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y de dos horas de descanso por cada hora realizada en domingo o día festivo.

Compromiso expreso de no realización de horas extraordinarias, salvo casos de fuerza mayor. Mensualmente la Administración remitirá al Comité de Empresa la relación de horas realizadas en su ámbito de competencia.

Con anterioridad a su realización, las horas extraordinarias en los puestos de trabajo que reúnen condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, deberán ser informadas expresamente por la Comisión Asesora en materias de salud laboral, medicina e higiene en el trabajo, y comunicadas al Comité de Empresa, salvo en caso de urgencia debidamente justificada en que será a posteriori.

12.32. El personal de las Escuelas Taller se regirá por su normativa específica, excepto en aquellas cuestiones que expresamente se recojan en el presente Convenio.

a) Se garantiza para los aprendices y peones de la Escuela-Taller para el año 2005, las siguiente retribuciones:

_Mayores de 18 años: 522,21 euros/mes, 14 pagas.

_Menores de 18 años: 493,20 euros/mes, 14 pagas.

Estas retribuciones serán incrementadas anualmente en el mismo porcentaje que las de los funcionarios municipales, sin perjuicio de lo establecido en el punto 4 del presente Convenio.

b) Los Profesores de Prácticas de las Escuelas-taller tendrán las retribuciones del nivel B y el complemento específico docente del 35 por 100, con efecto de 1 de enero de 2004.

13._Calendario laboral.

13.1. Aplicación de la Leyes Forales 6/1999, de 16 de marzo, y 9/1999, de 6 de abril, con los siguientes criterios:

Se establece con carácter general la jornada laboral de 1.592 horas anuales, con las siguientes excepciones:

Aplicación al cómputo reseñado de las compensaciones horarias que procedan para que resulten las siguientes horas de presencia real:

A) Turno de mañana, tarde y noche: 1.457 horas.

B) Turno fijo de noches: 1.535 horas.

C) Turno de mañanas y tardes, trabajo en domingos y festivos: 1.554 horas.

D) Turnos de mañana con trabajo en domingos y festivos: 1.569 horas.

E) Jornada partida con trabajo en domingos y festivos: 1.569 horas.

F) Turno de mañana y tarde, en régimen de jornada partida: 1.569 horas.

Con carácter general, la jornada laboral en turno fijo de mañana quedará determinada anualmente, mediante Resolución del Concejal Delegado de Presidencia, sobre calendario de oficinas. Los Servicios que acuerden calendarios propios deberán hacerlo mediante Resolución de su Concejal Delegado, previa consulta y posterior notificación a la Dirección del Area de Presidencia.

Con carácter general, no disminución del número de días de trabajo al año por empleados existente en la actualidad, aplicando en su caso la correspondiente reducción horaria por jornada, siempre que ello sea compatible con el mantenimiento de la prestación de los diferentes servicios.

No se computarán como "turno" la realización de servicios coyunturales.

Es propósito de la Administración y de sus representantes sindicales la reducción del absentismo y la mejora del control de presencia; para ello se arbitrarán, con la participación de ambas representaciones, las medidas tendentes a la mejora de los mismos.

Descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de faltas injustificadas de puntualidad y asistencia.

13.2. Para cualquier modificación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos, así como respecto a los descansos, vacaciones y diferencia de calendarios aprobados, se negociará previamente con el Comité de Personal.

Los cambios de turnos se notificarán al personal que le afecte con 36 horas de antelación, excepto en los casos urgentes imprevistos debidamente justificados. Respetando, si es posible, que entre turnos haya un intervalo de al menos 12 horas.

Los servicios y turnos podrán cambiarse con la conformidad de los afectados, previa justificación del cambio y aceptación expresa del Jefe correspondiente.

13.3. Las horas extraordinarias se realizarán únicamente en casos excepcionales de fuerza mayor, debiendo venir justificadas así por el Servicio correspondiente.

El Comité de Personal controlará las horas extraordinarias. Se remitirá por el Area de Presidencia los informes de su realización.

13.4. Los días correspondientes a "diferencia de calendario" se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser suprimidos ni en todo ni en parte a causa de baja laboral o enfermedad.

13.5. Personal docente:

La jornada laboral anual será la que determine el Gobierno de Navarra y se ajustará al Calendario Escolar que se establezca para el personal docente de la Comunidad Foral de Navarra.

Cuando un profesor reúna las condiciones de desempeñar un cargo directivo y la de ser mayor de 58 años impartirá el horario lectivo que corresponda a la situación con mayor reducción del horario.

14. Excedencias.

14.1. La excedencia podrá ser voluntaria, especial o forzosa.

Se procederá a declarar la excedencia voluntaria, a petición del empleado fijo, en los siguientes casos:

a) Para pasar a la situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas o a prestar servicios en organismos autónomos o entidades con personalidad jurídica propia dependientes de una Administración distinta de aquélla a la que pertenezcan.

Asimismo, podrá concederse la excedencia voluntaria en el anterior puesto de trabajo a aquellos empleados que pasen a desempeñar otro diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica.

b) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.

c) Por interés particular del empleado, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en situación de servicio activo, como mínimo durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

En caso de excedencia voluntaria, se contempla el derecho al reingreso automático al puesto de trabajo durante los tres primeros años de la misma, aún cuando se hubiera extinguido o amortizado dicho puesto. La petición por parte del empleado será por periodos completos de uno, dos y tres años. En casos inferiores de tres años podrá solicitarse la prórroga, siempre con el límite máximo de los tres años. La prórroga deberá solicitarse al menos con dos meses de antelación al término de la excedencia.

Para excedencias de duración superior, se estará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de la Función Pública, asimilándolas al régimen del personal funcionario.

Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, los empleados en situación de excedencia voluntaria no podrán solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que hayan cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el empleado perderá su condición de tal.

Los empleados en situación de excedencia voluntaria conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

14.2. Procederá declarar la excedencia especial, a petición del empleado, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

La excedencia especial no podrá tener una duración superior a los tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo.

Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Los empleados fijos en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen pero no devengarán derechos económicos. No obstante, durante el periodo de excedencia se les computará a todos los efectos el tiempo que permanezcan en tal situación.

Concluido el periodo de concesión de la excedencia especial, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen.

Aun cuando no hubiese expirado el periodo de concesión de la excedencia especial, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento. Una vez acordada la reincorporación, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

Para participar en proyectos de cooperación al desarrollo en colaboración con organizaciones no gubernamentales, considerándose en este caso como "servicios especiales".

14.3. Serán declarados en situación de excedencia forzosa:

a) Los empleados que habiendo cesado en la situación de servicios especiales no se incorporen al servicio activo en su plaza de origen en el plazo de treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubieran sido elegidos o designados o en los servicios a los que hubieran sido adscritos o al licenciamiento del servicio militar o de la prestación sustitutoria del mismo.

b) Los empleados que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, no renuncien a ella.

A los empleados en situación de excedencia forzosa les será aplicable lo dispuesto en el párrafo último del punto 1 del presente artículo.

15. Vacaciones.

Serán de aplicación los criterios establecidos, con carácter general, al personal funcionario.

16. Licencias retribuidas.

Serán de aplicación los criterios establecidos, con carácter general, al personal funcionario.

17._Licencias no retribuidas por asuntos propios.

Serán de aplicación los criterios establecidos, con carácter general, al personal funcionario.

18._Permisos retribuidos.

Serán de aplicación los criterios establecidos, con carácter general, al personal funcionario.

19._Fondo de asistencia sanitaria.

1. Personal fijo._Será de aplicación la normativa, conceptos y tarifas, establecida para el personal funcionario con Seguridad Social.

2. Personal temporal._Será de aplicación a todo el personal contratado, incluido el Empleo Social y las Escuelas-Taller, en las condiciones y cuantías que figuran en el Anexo 2.º

20._Anticipos.

El personal laboral fijo podrá solicitar anticipos y quedará incluido en el supuesto contemplado en el artículo 22 del Acuerdo sobre condiciones de empleo de los funcionarios.

21._Mejoras sociales.

Ayuda de estudios: Los trabajadores laborales, así como sus hijos e hijas, tendrán derecho a una ayuda de estudios por parte del Ayuntamiento en las mismas condiciones que el personal funcionario municipal.

Al personal fijo que acuda a la Escuela Oficial de Idiomas fuera de la jornada laboral, se le abonarán los gastos ocasionados por matrícula y clases.

Los empleados se hallarán en situación de suspensión provisional cuando así se acuerde expresamente con carácter preventivo durante la tramitación de un expediente disciplinario o procedimiento judicial penal.

El tiempo máximo de suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses.

Los empleados en situación de suspensión provisional sólo tendrán derecho a percibir las retribuciones que les correspondan en concepto de sueldo inicial de su respectiva asimilación a nivel, asimilación a grado, premio por antigüedad y ayuda familiar.

Los empleados se hallarán en situación de suspensión firme cuando así se declare expresamente en virtud de sentencia judicial o sanción disciplinaria.

Durante el tiempo en que el empleado permanezca en la situación de suspensión firme, estará privado de todos los derechos inherentes a su condición.

21.1. La póliza de seguro de vida e incapacidad laboral garantizará una cobertura hasta 30.050,60 euros por muerte natural, 30.050,60 euros por invalidez, y 60.101,20 euros por muerte por accidente y 84.141,69 por invalidez permanente total o absoluta por accidente.

La presente póliza se actualizará automáticamente en los mismos términos y vigencia, que la de los funcionarios si se produjese cualquier variación.

21.2. Aquellos servicios municipales que tengan personal contratado de forma interina (en régimen administrativo o laboral), si pasan a ser realizados por una empresa de servicios mediante concurso, en el pliego de bases del citado concurso de adjudicación se deberá primar de forma importante la contratación del citado personal, o ser condición indispensable la subrogación de sus contratos de trabajo, siendo el Convenio de referencia, si no existe uno específico del sector, el de la Limpieza o el de la Construcción de Navarra, según el caso.

21.3. Se adoptarán los acuerdos necesarios para garantizar la continuidad de las Escuelas-Taller, de conformidad con la legalidad vigente y teniendo en cuenta la gran labor social que desarrollan.

22._Salud laboral.

22.1. Se percibirá el 100 por 100 del salario ante cualquier tipo de incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, incapacidad temporal y baja maternal durante el plazo de duración del contrato.

22.2. En caso de "enfermedades profesionales" que precisen de un tratamiento no incluido en la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará el importe de este tratamiento, siempre que la Comisión asesora de Seguridad, Higiene y Salud Laboral así lo estime.

22.3. La mujer embarazada podrá optar por el cambio de puesto de trabajo, en el supuesto de que el ejercicio de éste le sea perjudicial en tal estado.

22.4. El personal que habitualmente realiza su trabajo en pantallas podrá optar a la rotatividad de puesto de trabajo.

22.5. Cambio de puesto de trabajo por daño a la salud: Se podrán hacer cambios de puestos de trabajo por razón de daño a la salud y con informe de los servicios médicos competentes dentro del mismo Servicio.

A los 55 años de edad, los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a desempeñar otros más acordes con sus capacidades, conceptuados como de segunda actividad, y dentro de su servicio respectivo.

Incluso antes de la edad señalada en el párrafo anterior, los trabajadores pasarán a desempeñar labores de segunda actividad si el dictamen del Tribunal médico correspondiente así lo aconseja.

Complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad: El Comité de Seguridad e Higiene, con el apoyo de organismos especializados estudiará estos riesgos para su posible solución. En caso contrario, dicho Comité, junto con su representante del Ayuntamiento, estudiará los complementos correspondientes y su tanto por ciento, o una reducción de jornada, en casos como: cementerio, limpieza escuelas, pantallas en oficinas, puestos de trabajo con trato masivo al público, porteros de escuelas, etc.

22.6. Medicina laboral. La Comisión Asesora en materias de salud laboral, medicina e higiene en el trabajo conocerá e informará de los temas concernientes a:

- _Determinación de incapacidades laborales.
- _Cambio de puesto por razones de salud.
- _Seguridad e higiene en el trabajo.
- _Ergonomía de los puestos.
- _Control de absentismo.
- _Planes de formación al respecto.
- _Determinación de aptitudes para el ingreso en la Administración Pública.
- _Servicio de Medicina Laboral.

Para su resolución por el Organo Municipal competente.

22.7. Será prioritario el tratamiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

23. Derechos sindicales.

23.1. Los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo tal y como se fija en la Ley a través de sus órganos de representación.

Son órganos de representación: El Comité de Personal y las Secciones Sindicales o asociaciones con representación en el Comité. Las Secciones Sindicales representan a sus afiliados.

23.2. El Comité de Personal Laboral, legalmente constituido podrá convocar asambleas entre el personal laboral municipal, de conformidad con los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

23.3. Los miembros del Comité de Personal Laboral dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales. Dicho crédito se contabilizará trimestralmente y podrán ser acumulado por aquellos miembros de cada sindicato que tienen reconocido por Ley y por el presente Convenio, el derecho a disponer de crédito horario.

Cada sindicato con representación en el Comité de Laborales, podrá designar, entre sus afiliados, un Delegado de Prevención. Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito mensual de 20 horas sindicales, pudiendo acumularlas en las mismas condiciones que los miembros del Comité de Personal.

No obstante, el Comité de Laborales, podrá designar, de entre los delegados de prevención, un representante del personal laboral en el Comité de Seguridad y Salud.

23.4. Los empleados municipales podrán asistir durante un máximo de 12 horas trimestralmente a las asambleas y reuniones de las secciones sindicales, convocadas por las organizaciones sindicales dentro de la jornada de trabajo.

23.5. El comité tendrá derecho a informar en horas de trabajo al personal, sin interrumpir el proceso productivo general.

23.6. El Comité de Personal Laboral estará presente en el Tribunal para la convocatoria de provisión de plazas para personal laboral y en los concursos de traslado y ascensos.

23.7. Los temas generales que afecten a personal laboral municipal, serán informados a este Comité antes de tomar una solución, así como los singulares que deban serlo de por norma aplicable.

23.8. El Comité dispondrá de un local, en condiciones para las reuniones del mismo.

23.9. Los empleados de la Mesa Negociadora, Comisiones Paritarias y similares, dispondrán del tiempo necesario para atenderlas.

24. Faltas y sanciones.

24.1. Los trabajadores sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias que serán aplicables íntegramente a personal sujeto a este Convenio, con la precisión que se establece en el apartado 2 de este artículo y excepción hecha de la regulación referente a sanciones y prescripción de las faltas que se establece en los apartados 3 y 4 del presente artículo.

24.2. En el procedimiento y en lo no previsto expresamente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuya tipificación se entienden englobadas las faltas especificadas en la normativa a que se refiere el apartado anterior.

24.3. 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.

24.4. 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.

24.5. 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.

24.6. Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las faltas de puntualidad y de asistencia así como el incumplimiento de la jornada de trabajo llevarán consigo la pérdida de las correspondientes retribuciones, sin necesidad de instrucción de expediente.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas las disposiciones establecidas en los Convenios entre el Personal Laboral y el Ayuntamiento de Pamplona anteriores al presente, y en concreto el Convenio Colectivo 2000/03 que se prorroga tácitamente para el año 2004.

DISPOSICION FINAL

1. Los artículos del presente Convenio que siguen el criterio establecido en el Estatuto de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y los Reglamentos que la desarrollan, así como el de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores cuando por cualquier circunstancia sean modificados, modificarán en los mismos términos el presente Convenio.

ANEXO 1.º

Vascuence

Los empleados laborales acogidos al presente Convenio podrán acceder al programa de "Acciones Formativas para el Fomento del Euskera", del Ayuntamiento de Pamplona y a las modalidades de Promoción del Vascuence, que establezca el Gobierno de Navarra para empleados municipales o cualquier otra que les sustituyan, sin perjuicio de las prerrogativas de los órganos municipales en esta materia y del trámite de autorización que se creyese conveniente.

ANEXO 2.º

Asistencia sanitaria

1. De conformidad con el artículo 19.2. Podrá acceder al fondo de asistencia sanitaria todo el personal laboral, incluido el Empleo Social y las Escuelas-Taller, y sus hijos, siempre que estén bajo su dependencia económica.

2. Para beneficiarse de dicho Fondo, el Personal Laboral deberá presentar las facturas referentes a gastos de Odontología, Gafas, Audífonos y Visitas Médicas, correspondientes al respectivo año.

3. Se garantiza el reintegro del 90 por 100, que según las tarifas le correspondería a cada trabajador que presente solicitud de abono de "ayuda asistencia sanitaria", en proporción al número de días, y en su caso, al porcentaje de jornada diaria, de contrato suscrito en el año que se produce la causa objeto de solicitud.

Se podrán atender las solicitudes de anticipo del 90 por 100 de la tarifa, por causas debidamente justificadas.

4. Caso de que alguna de las facturas presentadas fuera inferior a la tarifa establecida para el concepto a que se refiere, se reintegrará el importe íntegro de la factura, siempre que este importe no supere el 90 por 100 de la citada tarifa.

5. La liquidación del fondo de Asistencia Sanitaria se efectuará a año vencido y las solicitudes se presentarán durante el año que se produzca el gasto y hasta el 31 de enero del año siguiente.

6. Se establecen las siguientes tarifas:

Tarifas aprobadas por acuerdo de Pleno de 18 de enero de 2001 y publicadas con motivo del Convenio de Laborales/2000 en el BOLETIN OFICIAL de Navarra de fecha 2 de marzo de 2001, convertidas al euro.

Reunidos, el sindicato UGT con la Administración Municipal, manifiestan que de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes están legitimadas para suscribir el presente Convenio, sin perjuicio de su aprobación por el órgano municipal competente y del cumplimiento de la posterior tramitación reglamentaria que deba realizarse, y firman el presente Convenio, con vigencia desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, elaborado a través de las reuniones mantenidas, que consta de 23 páginas, incluida la carátula, sus 2 anexos y la hoja de firmas, en Pamplona a 11 de febrero de 2005. _Por UGT, Jaime Ayestarán Uriz (Delegado Sindical). _Por el Ayuntamiento Pamplona, José Iribas Sánchez de Boado (Concejal Delegado de Presidencia).