

**RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia y la Corporación Municipal, de la Provincia de Cáceres (Expte. 40/2001).**

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia y la Corporación Municipal, de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000882, de ámbito Local, suscrito el 23-3-2001, entre representantes de la Corporación Municipal, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 4 de diciembre de 2001.

El Director General de Trabajo,  
LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

## CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MALPARTIDA DE PLASENCIA Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

AÑO 2001

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia y el personal laboral a su servicio.

##### Artículo 2.- Ámbito Personal.

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

A todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia, Sociedades Mercantiles Dependientes, Patronatos y sus Organismos Autónomos. Excepto:

a.- Los contratados en virtud de un programa o proyecto de Empleo, sin perjuicio de aplicarles lo detallado en:

##### Capítulo I

Artículos 13, 23, 24, 33, 35, 36, 40, 45, 46, 47, apartados b y c, del artículo 37

##### Capítulo VIII

##### Capítulo IX.

b.- Los conceptos que vengan establecidos en los convenios de colaboración con otras administraciones públicas para la prestación de servicios, tales como tabla salarial, categoría profesional, etc.

##### Artículo 3.- Ámbito temporal.

1.- Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, desde el 1 de enero de 2001, salvo lo referente a la jornada laboral, que será efectiva a partir de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento.

2.- El presente acuerdo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2002.

3.- En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido.

#### Artículo 4.- Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia y en los que puedan crearse en el futuro.

No obstante y a petición de los trabajadores y por unanimidad de las partes firmantes del presente Convenio, el Excmo. Ayuntamiento se compromete a recoger aspectos singulares o específicos de cualquiera de sus Organismos Autónomos en sus respectivos Reglamentos de funcionamiento.

#### Artículo 5.- Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio, integrada por 3 miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia y 3 miembros designados por los Sindicatos firmantes. Todos podrán estar asistidos por sus asesores.

En los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio, se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de funcionamiento.

2.- Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Conciliación en su seno de los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos a debate por falta de acuerdo de interpretación del mismo.

3.- Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales y un mínimo de 48 horas, posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el presidente y secretario de la misma, asignando el orden del día en dicha convocatoria.

4.- El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.

#### Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisibles salvo lo previsto en el artículo 2.

2.- En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, a juicio de la Comisión Paritaria, se revisará en su totalidad.

#### Artículo 7.- Denuncia y prórroga del Convenio.

1.- La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

2.- Denunciado el Convenio, este se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 8.- Organización y racionalización.

1.- Principio general.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte la Legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos del personal laboral en las condiciones de empleo de los mismos según referencia al Estatuto de los Trabajadores en su art. 41.2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
- e) Potenciar y desarrollar basándose en la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.
- f) Posibilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.

2.- Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados Personal así como el artículo 41 del RDL 1/1995 de

24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 32 de la Ley 7/90 de 19 de julio o aquella norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 9.- Conversión de plazas laborales temporales en fijas.

Las políticas de Empleo Público durante el período de vigencia inicial de este Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

- 1.- Reordenación, transformación y distribución del Empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales del personal laboral y que incrementen sus oportunidades de promoción.
- 2.- Participación de las organizaciones sindicales, en los planes que determine el Excmo. Ayuntamiento, dentro de su política activa de empleo para sectores con dificultades en el mercado laboral.
- 3.- Se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijos, se llevará a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en las que esta medida pueda resultar adecuada.

Artículo 10.- Funcionarización.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por Personal Laboral fijo, se realizarán convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la Funcionarización de Empleados Públicos que se encuentre en los citados puestos de trabajo, acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico, una fase de concurso de méritos y en su caso una prueba teórica sobre las materias adecuadas al puesto que no figurasen en el programa de acceso al puesto.
- b) Se eximirá de la realización de la citada prueba práctica al personal que la haya superado en las pruebas selectivas convocadas para el acceso a su condición de contratado laboral fijo.

c) El personal que no supere dichas pruebas o decidiera permanecer en el régimen laboral se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando con el carácter de "a extinguir" sin menoscabo de su derecho a la promoción profesional o su traslado a otros puestos.

d) Se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de Funcionarización en su totalidad, por medio de un representante de cada central sindical firmante del Convenio.

Artículo 11.- Clasificación del personal.

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2.- El Personal Laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia está integrado por contratados en régimen de laboral fijo, interino, y con contratos de duración determinada y de servicio determinado u obras determinadas.

3.- Se establece como sistema de clasificación profesional del Personal Laboral únicamente las categorías profesionales contempladas en el presente convenio.

4.- Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 25 de la L.R.F.P de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Grupo del que dependerán sus retribuciones básicas.

5.- Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal Laboral:

Grupo A: - Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: - Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: - Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D: - Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: - Certificado de Escolaridad o equivalente.

a) Constituyen el Grupo A, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión y se les haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.

- b) Constituyen el Grupo B, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión y se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.
- c) Constituyen el Grupo C, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión y se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2º grado o Formación Laboral equivalente.
- d) Constituyen el Grupo D, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión y se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.
- e) Constituyen el Grupo E, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión y se les haya exigido para su ingreso el Certificado de Escolaridad o Formación equivalente.
- 6) Para los contratos indefinidos y los temporales de más de un año de duración, formalizados con anterioridad al convenio se aplicará lo establecido en el anexo I y II.

#### Artículo 12.- Relación de puestos de trabajo.

1.- Las relaciones de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de plantilla de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) Las relaciones de puestos de trabajo comprenderán todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal laboral.
- b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:
- Centro de trabajo al que pertenece.
  - Denominación y características esenciales.
  - Tipo de puesto.
  - Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
  - Retribuciones complementarias asignadas

- c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la relación de puestos de trabajo.
- d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el Personal Laboral, requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

2.- La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación.

3.- Corresponde a la Corporación en Pleno aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados al Personal Laboral y habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.

A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.

4.- Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación. En cualquier caso deberá estar negociada en el último trimestre de cada año.

5.- La Corporación, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:

- a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
- b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública, en el BOE, la convocatoria de las pruebas deberán realizarse en todo caso antes del 1 de agosto de cada año.

6.- En la oferta de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril y en el RD 1.451/1983, de 11 de mayo, en relación con la integración del Personal Laboral de las personas con discapacidades. La Corporación, junto con los representantes sindicales, negociará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

### Artículo 13.- Contratación temporal.

1.- Los contratos de duración de hasta doce meses y que no requieran una formación específica o cualificación, preferentemente se realizarán a través de una bolsa de empleo, su funcionamiento y renovación se determinará por el acuerdo de la corporación y las organizaciones sindicales representativas.

2.- Las contrataciones que requieran una formación o cualificación específica se realizarán a través de convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

### Artículo 14.- Ingresos. Oferta Pública de Empleo.

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia negociará anualmente con los Sindicatos firmantes su Oferta Pública de Empleo antes del 31 de diciembre, reservándose al menos el 50% de las plazas para promoción interna.

2.- Toda selección del Personal Laboral, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

3.- Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

4.- Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

5.- En todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes como observadores las Organizaciones Sindicales representativas de este Ayuntamiento.

El Comité de Empresa propondrá a la Corporación un representante que deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La preparación de las bases de las convocatorias se negociarán con los sindicatos.

6.- El servicio de personal informará puntualmente a los Órganos de Representación de Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

### Artículo 15.- Provisión de puestos de trabajo.

1.- La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará como mínimo, en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso mediante publicación en los tabloneros de anuncios de todos los servicios y remisión a todas Organizaciones Sindicales representativas en el Ayuntamiento.

2.- El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo.

3.- Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida en su caso para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concurso. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.

4.- Podrán participar en los concursos de méritos cualquier trabajador fijo de esta Corporación, excepto aquellos que estén suspendidos en virtud de acuerdo o sentencias firmes, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción siempre que hayan prestado durante dos años sus servicios en esta Corporación. Y sea del mismo grupo profesional.

5.- La Permuta de destino entre personal podrá autorizarse previamente solicitada por los interesados siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza funcional, y retribución.

6.- Aquellos puestos de trabajo incluidos en la relación correspondiente y que vayan a ser objetos de provisión serán cubiertos por el turno de ascenso. Los puestos orgánicos ofertados, es decir aquellos que impliquen jefatura, serán ofrecidos en concursos de traslados en el que podrán participar los trabajadores que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajos y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

7.- Todo Personal Laboral que quiera acceder a un concurso de mérito deberá dirigir una solicitud al Excmo. Ayuntamiento, a través del Registro General del mismo, en el plazo improrrogable de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publi-

cación de la convocatoria en los Tablones de Anuncios. Todo interesado deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de una solicitud con otra.

8.- Las comisiones de valoración estarán compuestas por el Presidente, Vocales y Secretario, con un número impar de miembros, quedando constituidas conforme al artículo 13.5 del presente Convenio y en todo caso con la presencia de los Representantes de los Trabajadores de este Ayuntamiento.

9.- Los concursos descritos en los párrafos anteriores, se registrarán por las bases negociadas con las Centrales Sindicales y a lo estipulado en el presente artículo.

10.- Resuelta la provisión de puestos de trabajo, se expondrá en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

#### Artículo 16.- Traslados y promoción.

1.- La Administración negociará con los Sindicatos Representativos la preparación y diseño de la relación de puestos de trabajo.

2.- Las vacantes de la RPT serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos de concurso de conformidad con lo que determine la relación de puestos de trabajo:

a) Todos los puestos de trabajo serán ofrecidos, en principio, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla de personal fijo de este Excmo. Ayuntamiento y estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante dos años o un año, si el trabajador no realiza la jornada completa.

La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados, teniendo en cuenta básicamente la antigüedad y la formación.

Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

b) Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán mediante concurso de méritos, pudiendo participar trabajadores fijos de este Ayuntamiento, siempre que haya permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT.

En el baremo se tendrán entre otros en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en el mismo área funcional.

#### Artículo 17.- Promoción profesional.

1.- Los puestos de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento se clasifican en 30 niveles, no obstante lo dispuesto en el párrafo anterior podrán existir puestos de trabajo sin nivel.

2.- Todo el personal laboral fijo del Ayuntamiento poseerá un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

3.- Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación.

4.- Cuando un empleado público obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en éste último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.

5.- La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Excmo. Ayuntamiento.

6.- En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles de intervalo correspondiente a cada grupo o escala.

7.- El personal laboral podrá acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro de los niveles asignados a su grupo.

8.- Igualmente, podrán adjudicarse por los sistemas de provisión señalados, puestos de trabajo al personal laboral procedente de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro empleado público de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque.

9.- Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

### Artículo 18.- Promoción interna.

1.- Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en los que podrán participar los trabajadores fijos que hayan permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:

- a) Sean del mismo grupo.
- b) Sean de distinto grupo, y que en ningún caso serán superiores a uno.

2.- Las pruebas de promoción interna, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán llevarse a cabo mediante convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así se negocie con las organizaciones sindicales.

3.- La promoción interna se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

4.- La Administración podrá facilitar cursos para la preparación de las pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.

5.- En los procesos de promoción interna se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas dirigidas a acreditar conocimientos de carácter ya demostrados.

### Artículo 19.- Promoción profesional que afecte al cambio de grupo.

1.- Criterios de promoción aplicables al Grupo "E":

- a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna del personal laboral del Grupo E al Grupo D en las correspondientes áreas funcionales.
- b) La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

El Personal Laboral fijo del Grupo E que carezca de Graduado Escolar o equivalente podrá participar en las convocatorias, siempre que tenga una antigüedad de 5 años.

- c) En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajos desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

2.- Criterios de promoción aplicable al Grupo D:

- a) Las convocatorias de acceso a los Cuerpos o Escalas del Grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a que correspondan las plazas convocadas.

Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

- b) El acceso al Grupo C se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional.

El personal laboral del Grupo D, que carezcan de título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

- c) La convocatoria de promoción del Grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la promoción y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

En la oposición se exigirán fundamentalmente conocimiento especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3.- Criterios aplicables al Grupo C.

La corporación potenciará las acciones de formación para este Grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con el personal laboral del Grupo D.

En los concursos en los que el personal laboral del Grupo C compita con otros del Grupo D, se primará la pertenencia al Grupo superior.

4.- Criterios de promoción aplicable al Grupo B:

- a) El personal laboral del grupo B, en una nueva estructura profesional deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva.

Se definirán vías de promoción para acceder al sector superior dentro de esta área.

- b) En la Corporación, y en consonancia con el punto anterior se desarrollarán durante 2000 las siguientes acciones:

Se analizarán los puestos desempeñados por el personal laboral de grupo B a los que pueden acceder en consonancia con el grupo A, para determinar aquéllos que deban adscribirse en exclusiva al grupo B.

Se tratará de analizar los puestos desempeñados por el personal laboral del grupo B en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la promoción de los mismos.

Se limitará progresivamente los solapamientos profesionales con el Grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

- c) Las partes firmantes tendrán en consideración las modificaciones normativas sobre la promoción del grupo B al A. En su caso podrá plantearse la reserva de una cuota de plazas para la promoción por vía separada, particularmente en aquellos casos en que un curso selectivo forme parte del proceso.
- d) En los casos de concurrencias de funcionarios del Grupo B con los del Grupo C para la ocupación de puestos, se primará al personal laboral del grupo superior.

#### Artículo 20.- Movilidad funcional.

Cuando por circunstancias perentorias e imprevisibles y razones técnicas y organizativas lo justifiquen, el Alcalde/esa-Presidente/a podrá habilitar a un trabajador para desempeñar un trabajo distinto al suyo y requerirá:

- a.- Comunicación por escrito al trabajador, donde se justifique/n la/s causa/s que determinan el cambio de puesto de trabajo.
- b.- Remitir copia de la comunicación a las Organizaciones Sindicales, en un plazo máximo de 5 días.
- c.- Cuando la situación se prevea que puede prolongarse por un tiempo superior a un mes acordarán la Corporación y las Organizaciones Sindicales una solución.

#### Artículo 21.- Trabajos de superior o inferior categoría.

1.- El Alcalde/esa-Presidente/a, podrán habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría a personal de los mismos por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Servicios de Personal, y éstos a su vez por escrito, a los Órganos de Representación del Personal y al trabajador.

2.- En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de 2 meses continuados o 3 discontinuos, en un año.

3.- En caso de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 2 meses continuado o 3 discontinuos, en un año.

4.- En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad municipal. En todos los supuestos, el Ayuntamiento estará obligado a informar a los Órganos de Representación del Personal.

5.- Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:

- a) Se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.
- b) En el caso de trabajo de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.
- c) Sí durante el desempeño de un trabajo de superior categoría, el personal al servicio del Ayuntamiento tuviese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que correspondan al puesto que está desempeñando.
- d) En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia que el cambio sea voluntario.

#### Artículo 22.- Registro General de Personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia se inscribirá en el Registro General del Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la relación laboral entre los trabajadores y el Excmo. Ayuntamiento: ingreso, promoción profesional, sanciones, etc.

#### Artículo 23.- Jornada laboral y descanso diario.

1.- La jornada laboral será la establecida para el personal funcionario.

2.- Siempre que el servicio lo permita no se podrá realizar más de 8 horas de trabajo efectivo al día. Para aquellos casos que deban efectuarse más de 8 horas diarias se acordará un horario por el Comité de Empresa y el Excmo. Ayuntamiento. Salvo turnos de guardia

3.- La jornada anual será de 1.621 h, 30 m horas al año.

4.- La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada.



5.- El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por la Jefatura de cada centro de acuerdo con los sindicatos y antes del día 31 de enero de cada año.

6.- El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.

7.- El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

8.- Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen 60 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 20 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo procurando no desatender el servicio.

#### Artículo 24.- Descanso semanal.

1.- El Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia con turno rotatorio disfrutará de dos días ininterrumpidos de descanso semanal, preferentemente en sábado y domingo. Deberá descansarse al menos un fin de semana de cada 4.

2.- En los centros y servicios con horario fijo diurno, que no sea imprescindible trabajar el sábado o el domingo, el descanso se disfrutará en estos días salvo causa excepcional debidamente justificada.

3.- La jornada laboral, con carácter general será:

- a) Turno fijo diurno: de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas.
- b) Turno rotatorio: los citados anteriormente, más el de 22 a 8 de la mañana.

Cualquier modificación en estos horarios y turnos deberá ser negociada por la Comisión Paritaria.

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

#### Artículo 25.- Normas generales y comunes.

1.- El personal laboral sólo será remunerado por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos que se determinen en este Convenio.

2.- En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.

3.- La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4.- El personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, solicite una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5.- Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

6.- Con efectos del 1 de enero de 2002 la cuantía de las retribuciones del personal experimentará al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

La Corporación junto con las organizaciones sindicales negociará la forma de compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores en el caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC real.

#### Artículo 26.- Conceptos retributivos.

1.- Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

2.- Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

### 3.- Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Horas extraordinarias.

4.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado público el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de situaciones de suspensión de contratos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro y en el de iniciación de suspensión de contratos sin derecho a retribución.

#### Artículo 27.- Sueldo.

El sueldo del personal del Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia, será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal funcionario.

#### Artículo 28.- Trienios.

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.- Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, reconocidos en cualquiera de las Administraciones Públicas.

3.- Cuando un empleado cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada en la categoría que los cumplió. El tiempo transcurrido entre el cumplimiento del último trienio y el cambio de categoría, se computará a efectos de trienios, en la categoría superior.

4.- El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de Administraciones Públicas o, en su caso, normas que lo sustituyan.

#### Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios y se

devengarán el 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.
- b) El personal laboral al iniciar una situación de suspensión de contrato sin derecho a retribución devengará la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.
- c) En el caso de extinción de contrato, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2.- A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

#### Artículo 30.- Complemento de destino.

1.- El complemento de destino, que se comenzará a aplicar a partir del 1 de enero de 2001 será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, pudiendo existir categorías laborales sin complemento de destino.

2.- Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles:

Grupo A: hasta el nivel 30.

Grupo B: hasta el nivel 26.

Grupo C: hasta el nivel 22.

Grupo D: hasta el nivel 18.

Grupo E: hasta el nivel 14.

3.- La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

### Artículo 31.- Complemento específico.

1.- La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá negociarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/84, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.

2.- En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.- El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Excmo. Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación de puesto de trabajo determinarán aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4. La cuantía parcial complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.

5.- La cuantía parcial del complemento específico en atención a la responsabilidad retribuirá la responsabilidad sobre las personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.

6.- La cuantía parcial del complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá:

- a) La toxicidad.
- b) El esfuerzo físico.
- c) El contagio.
- d) La turnicidad.
- e) La nocturnidad.
- f) El trabajo a la intemperie.
- g) Domingos y festivos.
- h) Jornada partida.

Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador/a lo solicite.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada dos, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

Entendemos por Domingo y festivos a los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar esos días.

Realizarán jornada partida aquellos trabajadores que tenga que trabajar en la misma jornada por la mañana y por la tarde.

7.- El Complemento específico en atención a la dedicación será homologado a lo establecido para el personal funcionario.

8.- Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimente todos los conceptos retributivos de este Ayuntamiento.

### Artículo 32. Horas Extraordinarias.

1.- Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 60 horas al año, compensándose económicamente según marque el Convenio vigente.

2.- Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Alcalde o Concejal Delegado de personal, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

3.- Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de Representación del Personal del Excmo. Ayuntamiento de las horas extraordinarias que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

4.- El valor de la hora ordinaria, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales, entre el número de horas de trabajo en computo anual.

5.- El importe de las horas extraordinarias será el que correspondería a cada hora ordinaria incrementada en un 75%. Si estas son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir será del 100% de la hora normal, en todo caso se redondearán por exceso a números enteros.

6.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retri-

bución específica incrementada en un 125% de la hora normal si son en domingos o festivos.

7.- De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso incrementadas en la misma proporción que en los apartados anteriores.

Artículo 33.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1.- El personal laboral tendrá derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean necesitados a realizar por razón del servicio, previa autorización, y a tal efecto se aplicará el R.D. 236/1988 del 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio para funcionarios (BOE 68/1988 de 19-03-88) y sus correspondientes actualizaciones cuando correspondan, siendo de aplicación en este momento la resolución de 2 de enero de 2001 BOE 3/2001 del 3 de enero.

2.- En aplicación del art. 18 del citado R.D. 236/88 el Excmo. Ayuntamiento abonará, a la persona que tuviera que desplazarse, al menos el 80% del valor total de las dietas que le corresponden. Salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago.

#### CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 34.- Vacaciones.

1.- El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, dividirse a petición del personal laboral en dos períodos de 15 días, siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de elección de los Empleados municipales o en períodos mínimos de 7 días ininterrumpidos si ello no causa detrimento en el servicio.

Las vacaciones se comenzarán siempre los días 1 ó 16 del mes correspondiente. Las mismas se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio, agosto y septiembre. El personal laboral que no disfrute sus vacaciones, por necesidades del servicio, entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá 2 días naturales más de permiso por cada 15 días naturales.

Durante las Fiestas Mayores de Malpartida de Plasencia, todos los servicios disfrutarán de jornada reducida en dos horas diarias durante tres jornadas laborables, a determinar en cada momento, que serán las primeras o últimas de cada jornada. En los servicios que por sus características especiales no se pueda disfrutar dicho permiso, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia, que se disfrutarán cuando el interesado, lo solicite.

2.- Antes del 31 de marzo serán negociados y pactados los períodos de vacaciones de todos los trabajadores entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la Corporación. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio voluntariamente podrán permutar 15 días de su mes de vacaciones con un/a compañero/a dentro del mismo servicio.

El 20 de abril el Excmo. Ayuntamiento expondrá el calendario definitivo de vacaciones.

3.- El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al personal laboral dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal laboral pasara a la situación de incapacidad temporal o permiso por maternidad que conlleve reposo absoluto en su domicilio o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de personal dentro de los 2 días laborales siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

4.- El personal laboral fijo de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.

5.- El personal laboral que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

6.- En caso de que el personal laboral cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento se le incluirán a efectos

de liquidación, todos los días acumulados por el trabajador por los que el Excmo. Ayuntamiento fuera deudor.

7.- Sólo excepcionalmente y con la aprobación de la Comisión Paritaria se podrán abonar vacaciones a la finalización de contratos.

#### Artículo 35.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) por matrimonio, o pareja de hecho, previa acreditación de tal situación a través de su inscripción en el registro correspondiente del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia o del Ayuntamiento donde estuviesen registrados. (15) Quince días.

b) por fallecimiento:

1.- Del cónyuge, compañero/a, padres, hijos, cuatro días.

2.- De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

3.- De familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día.

c) Por embarazo y alumbramiento o adopción: 2 semanas que serán disfrutadas obligatoriamente por la madre e inmediatamente después de finalizar el período de suspensión de contrato.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica: de familiares de 1º y 2º, 6 días naturales susceptible de ampliación hasta un máximo de 10 días cuando existan circunstancias personales.

En el caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo Servicio y se resienta el mismo, este derecho sólo lo podrá disfrutar uno de ellos, pudiendo, si es necesario, acumular el de los demás o disponer de él si se mantiene la circunstancia.

e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.

f) Por cambio de domicilio, dos días y tres si es con cambio de residencia.

g) Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado de afinidad y consanguinidad, dos días naturales.

h) Para la realización de exámenes, tendrán derecho a disponer libre el día del examen. En caso de que su jornada sea nocturna, podrán disponer libre de la jornada anterior al examen.

i) Por nacimiento o adopción de un/a hijo/a, o práctica de interrupción voluntaria de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a cinco días naturales, ampliables según las circunstancias.

j) La/el trabajadora/or con un/a hijo/a menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos de esa edad; y que podrá disfrutarse, durante la jornada de trabajo.

En el caso de que los cónyuges trabajen los dos en el Ayuntamiento sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.

k) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

l) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.

m) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.

n) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del Municipio, se incrementarán, hasta, dos días más en razón del desplazamiento.

ñ) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable y mediante justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

o) En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

p) El personal laboral, tendrá derecho a siete (7) días anuales por asuntos propios. Que deberán autorizarse por el/la Sr./a. Alcalde/esa.

q) Los días 24 y 31 de diciembre. Se considerarán no laborables. Cuando estos días coincidan en sábados o domingos, se añadirán a los días de libre disposición y serán canjeables siempre por días laborables.

#### Artículo 36.- Suspensión de contrato.

Serán causas de suspensión de contrato las recogidas en el art. 45 del E.T.

Artículo 37.- Efectos de la suspensión de contrato.

1.- El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo el período de suspensión computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistencia a cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación, en los siguientes supuestos:

Con derecho al 100% de las retribuciones:

- a) Incapacidad temporal, salvo en caso de accidente.
- b) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción y acogimiento de menores de 6 años: Según la redacción del art. 48.4 del E.T. dada por la ley 39/99.
- c) Riesgo durante el embarazo: En los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la ley 31/95 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato prevista en dicha ley finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Sin derecho a retribución:

- a) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia firme.

Artículo 38.- Efectos de la suspensión de contrato. Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo el período de suspensión computable a efectos de antigüedad, solamente en los casos que la legislación así lo contemple. En todos los casos el trabajador tendrá un mes natural para reincorporarse a su puesto de trabajo, transcurrido este tiempo el trabajador pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.- Forzosas:

- a) Por la designación o elección de cargo público, cuando dicho cargo le imposibilite la asistencia al trabajo o que exista incompatibilidad con el trabajo en este Ayuntamiento, según la legislación, mientras ostente dicho cargo y en los períodos de entre disolución de órganos representativos y su nueva constitución.
- b) Ejercicio de cargo público representativo, que imposibilite la asistencia al trabajo o exista incompatibilidad con el trabajo en este Ayuntamiento, según la legislación, mientras ostente dicho cargo, y en los períodos entre disoluciones de órganos representativos y su nueva constitución.

- c) Cualquier otra situación que contemple la Ley como servicios Especiales para los funcionarios.

2.- Voluntarias:

- a) Para cuidado de cada hijo biológico o adoptado y para cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, según lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T. en su redacción de la Ley 39/99.
- b) Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras ostente dicho cargo, y en los períodos entre disoluciones de órganos representativos y su nueva constitución.
- c) Por interés particular, podrán disfrutar este derecho aquellos trabajadores con una antigüedad superior a doce meses por un período mínimo de dos años.
- d) Por agrupación familiar, podrán disfrutar este derecho aquellos trabajadores con una antigüedad superior a doce meses por un período mínimo de dos años, cuando el cónyuge resida por motivos laborales en otro municipio.

Artículo 39.- Efectos de la suspensión de contrato: Permisos sin retribución.

Permisos sin retribución: el personal laboral con una antigüedad superior a doce meses podrá solicitar dos tipos de permisos no retribuidos:

- 15 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado/a previo informe de la Alcaldía, cuando existan razones de gravedad en el hecho que motivan su solicitud.
- Un máximo de 9 meses y un mínimo de un mes, por razones justificadas.

## CAPÍTULO V

### DERECHOS SOCIALES

Artículo 40.- Garantías.

1.- El personal laboral fijo y el no fijo con una antigüedad de 13 meses de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo.

2.- Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del personal laboral que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia

o mala fe, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.

3.- El tiempo que el personal laboral emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara alguna de las excepciones contenidas en el mismo apartado.

4.- El Excmo. Ayuntamiento garantiza la adscripción del personal laboral que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores.

En caso de retirada del carnet de conducir, se indemnizará con 10.000 pesetas mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada, ya se haya producido conduciendo un vehículo de la Corporación o propio al servicio de la misma.

En aquellos puestos de trabajo donde se haya requerido carnet de conducir se abonarán los gastos de renovación del mismo.

Artículo 41.- Compensaciones o ayudas económico-sociales.

A todo el personal laboral fijo, interino y con contratos superiores a un año encuadrados en este Convenio se les concederá las siguientes ayudas económicas.

A.- Por natalidad y adopción: 35.000 ptas.

B.- Ayudas por minusvalía. La Corporación establecerá ayudas económicas para el personal laboral que tenga a su cargo a hijos/as discapacitados/as físicos/as o psíquicos/as en los mismos grados que los reconocidos por el INSERSO y siempre que lo soliciten.

C.- Por estudios, para sus hijos/as, trabajadores y cónyuges para la compra de material escolar. Según la escala siguiente:

Educación Infantil 2º ciclo (4-6 años): 5.000 ptas.

Educación Primaria (1º a 6º): 8.000 ptas.

Educación Secundaria Obligatoria LOGSE (1º y 2º) y 7º y 8º de EGB: 10.000 ptas.

Bachillerato LOGSE (3º y 4º), BUP, FP 1, FP 2, y COU: 15.000 ptas. y nunca en caso de repetición de curso.

Escuelas y Facultades Universitarias, FP LOGSE y Doctorado: 25.000 ptas. como máximo un año más de los cursos de la carrera.

En el caso de cónyuges o compañero/a que presten ambos sus servicios en esta empresa, solamente podrá optar uno de ellos a la ayuda establecida para sus hijos/as.

D.- Por accidente.

a) El Excmo. Ayuntamiento en virtud de este Convenio, queda obligado a contratar un seguro de accidente concertado con una entidad aseguradora a favor de su personal laboral fijo. Dicha póliza será pagada íntegramente por la corporación y garantizará la cobertura de los riesgos por accidente de muerte, invalidez permanente y absoluta en una cantidad de diez (10) millones de pesetas e incapacidad transitoria en 3.000 ptas. por cada día de baja por accidente de cada trabajador. La selección de la póliza se realizará con representación de la parte social.

E.- Además del reconocimiento médico de ingreso el personal laboral deberá someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador/a y del Ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del personal laboral para desempeñar el puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

El personal que realice su trabajo con pantalla de ordenador, deberá someterse a las revisiones médicas necesarias cada seis meses.

F.- El Excmo. Ayuntamiento en virtud de este Convenio formalizará con alguna Mutua Patronal, dependiente de la Seguridad Social, la póliza correspondiente con el fin de dar cobertura a todo el personal laboral.

G.- Prótesis:

A todos el personal laboral fijo, interino y con contratos superiores a un año se les concederán las siguientes ayudas:

Gafas.- Previo informe del facultativo y factura original se establece una ayuda de 5.000 ptas.

Artículo 42.- Anticipos.

1.- Todos el personal laboral podrá solicitar y obtener del Excmo. Ayuntamiento un anticipo sin intereses, en caso de necesidad imperiosa y previa justificación fehaciente, que valorará la Comisión Paritaria, de hasta 500.000 pesetas sin rebasar el doble de una mensualidad neta ordinaria.

2.- La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

3.- La amortización se efectuará en un período máximo de 36 mensualidades.

4.- Ningún trabajador/a que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que:

- a) Hayan transcurridos 36 meses desde la concesión y 12 desde la amortización.
- b) No haya agotado la prestación.

Artículo 43.- Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total efectuada por el I.N.S.S. a un trabajador, el Ayuntamiento de Malpartida, previa petición del trabajador, procederá al cambio de puesto de trabajo, siempre que la situación del interesado lo requiera y la organización del trabajo lo permita, por otro más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo o inferior nivel, dando lugar a la correspondiente variación del contrato, y con respeto en todo caso de la antigüedad inicial. En caso de que el trabajador no acepte el primer cambio que se le ofrezca, perderá su derecho al cambio de puesto.

Excepcionalmente y en casos de enfermedad grave, que suponga riesgos para la salud de terceros, no incapacitante a efectos del I.N.S.S., procederá la adscripción definitiva del trabajador a un puesto de trabajo adecuado, mediante acuerdo de la Comisión Paritaria previo informe del Centro de Salud Laboral.

## CAPÍTULO VI FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 44.- Formación profesional.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y para la mejora de los servicios en función de las prioridades que señale la administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta administración el acuerdo sobre formación suscrito al 2 de abril de 1991.

1.- Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

- a) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal laboral o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos, fuese promovida o auspiciada por la Corporación, tendrá derecho el personal laboral a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

- b) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas/año o un curso completo sin rebasar las 75 h., de la jornada laboral, como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o personal, y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su promoción profesional en la administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones.

Tendrá derecho a las dietas correspondientes, en los cursos organizados por las Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Universidades, dentro de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Se concederán siempre que se soliciten con una antelación mínima de 15 días o en la fecha de confirmación de la admisión del curso, considerándose el silencio como positivo, en caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los órganos de Representación del Personal.

Podrá ser ampliado, el derecho al cobro de las dietas correspondientes, en los casos que el Ayuntamiento lo crea conveniente, en los supuestos que por las características del curso y la idoneidad con un determinado puesto de trabajo, sea difícil recibirlos en la Comunidad Autónoma de Extremadura o en las entidades de derecho público descritas.

Los/as Trabajadores/as comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerara tiempo de trabajo a todos los efectos.

- c) De educación general, social o cívica.

- Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
- Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elegir turnos de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios siempre que se progrese adecuadamente.

2.- Se concederán las siguientes licencias no retribuidas, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan:

- a) De formación sindical, organizados por las respectivas organizaciones sindicales. Los representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.



3.- Durante el período de vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria conocerá el primer trimestre de cada año las estadísticas sobre los cursos realizados por los trabajadores así como sus categorías profesionales, con el fin de proponer, las acciones formativas concretas que se estimen convenientes, en caso de observar deficiencias formativas en alguna categoría profesional motivados por escasas cualificaciones de la categoría para el desempeño de determinados puestos de trabajo o por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías.

## CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

### Artículo 45.- Seguridad y Salud Laboral.

#### 1.- Integración de la actividad preventiva.

a) La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa. Deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos del trabajo de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos laborales en cualquier actividad que se realice u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

b) Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 2. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

a) Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y teniendo en cuenta que afecta a personal laboral y funcionarios, se designarán 3 delegados de prevención de riesgos laborales.

b) Se crea una bolsa horaria de 120 horas anuales que podrá ser

utilizada indistintamente por todos los delegados destinados a la prevención de riesgos laborales previa comunicación de su utilización al Ayuntamiento.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del núm. 2 del artículo 36 de la L.P.R.L.

c) El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. Las Organizaciones sindicales participarán en la elaboración y ejecución de los proyectos y programas formativos que imparta el Ayuntamiento.

#### 3.- Comité de Seguridad y Salud.

a) El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, y será único para todos los trabajadores del Ayuntamiento.

b) El Comité estará formado por los tres Delegados de Prevención, de una parte, y por el Ayuntamiento por tres representantes.

c) En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

d) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite al menos dos delegados de prevención o dos representantes del Ayuntamiento.

e) El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

#### 4. Servicios de prevención.

Se desarrollan por el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 46.- Uniformes de trabajo.

El Excmo. Ayuntamiento dotará al personal que por su trabajo las necesite, las vestimentas necesarias para el mismo, y todos los elementos de protección que se consideren necesario para la prevención de los riesgos laborales (gafas protectoras, guantes, botas de seguridad, mascarilla, casco, prendas reflectantes, etc.) siendo su uso obligatorio, con antelación suficiente para la realización del trabajo previo acuerdo del Comité de Salud Laboral.

En la sustitución de las prendas y material suministrada, bien por deterioro o bien por el paso del tiempo, el trabajador deberá exhibir la prenda sustituida.

Se estiman como necesarias al menos las siguientes prendas:

Para personal de Limpieza de edificios, Guardería, Auxiliares de Clínica, Auxiliares de Ayuda a Domicilio, y similares:

- 1 pijamas/trajes años.
- 1 pares de zuecos año.
- 1 rebeca cada 2 años (ambos sexos).

Para Brigadas de Obras, jardines, operarios de servicios varios y similares:

- 1 buzo o chaquetilla y pantalón cada 6 meses.
- 1 par de zapatos en verano o botas cortas en invierno seis meses.
- 1 traje de agua cada 2 años.
- 1 par de botas de agua cada 2 años.

Para el personal de recogida de residuos sólidos y limpieza viaria:

- 1 abrigo o tres cuartos cada 3 años.
- 1 traje de agua cada 2 años.
- 1 par de botas de agua cada 2 años.
- 1 traje completo de invierno cada año: Pantalón, camisa, jersey, 1 par de botas cortas.
- 1 traje de verano cada año: Pantalón, 2 camisas, 1 par de zapatos.

En el caso de las contrataciones temporales, que se prevean de al menos una duración de seis meses, con la formalización del contrato se entregarán:

Para personal de Limpieza de edificios, Guardería, Auxiliares de Clínica, Auxiliares de Ayuda a Domicilio, y similares

- 1 pijamas /trajes años.
- 1 par de zuecos año.
- 1 rebeca, si es invierno.

Para Brigadas de Obras, jardines, operarios de servicios varios y similares:

- 1 buzos.
- 1 par de zapatos en verano o botas cortas en invierno.
- 1 traje de agua si la climatología y el trabajo a la intemperie así lo aconsejan.

#### Artículo 47.- Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

### CAPÍTULO VIII

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 48.- Comité de Empresa.

1.- Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados.

2.- Será objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.

3.- Los Órganos de representación del personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.

4.- El Comité de Empresa recibirán de la Corporación el presupuesto.

5.- El Comité de Empresa emitirán informe previo a la ejecución del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación profesional.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

6.- El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.- El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Igualmente podrá solicitar información sobre la aplicación del régimen de permisos, vacaciones y licencias...

8.- El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los acci-

dentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.- El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

10.- El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

11.- El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.

12.- El Comité de Empresa colaborará con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

13.- El Comité de Empresa informará a los trabajadores en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

14.- Se reconoce al Comité de Empresa legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

15.- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

16.- Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días, transcurrido dicho plazo, se entiende que renuncia a dicha emisión de informes.

17.- El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Concejal Delegado de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

18.- El Excmo. Ayuntamiento remitirá copia básica de los contratos conforme al artículo 8.3.a del E.T.

#### Artículo 49.- Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales del personal laboral, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posterior al cese sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 15 horas mensuales a cada miembro del comité dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
  - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
  - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
  - Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación.
- e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes de su mandato, salvo en caso de que el cese se produzca por revocación.

#### Artículo 50.- Secciones Sindicales.

1.- El personal laboral afiliado a un Sindicato podrá constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.

Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

2.- Las secciones sindicales, cuyo sindicato haya obtenido Comité de Empresa y tengan mas del 10 por ciento de los votos emitidos, tendrá derecho a nombrar (1) delegados/as, los cuales dispondrán de 15 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para los/as Comité de Empresa.

3.- Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de este Excmo. Ayuntamiento, dispondrán de 40 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados/as en el Centro de Trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los Servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de libertad sindical.

4.- Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas sociales del personal y plantearlas ante los/as Comité de Empresa y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los/as afiliados/as de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la Corporación.
- c) Ser informado y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados/as, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los Sindicatos representativos en el Excmo. Ayuntamiento.
- e) El Excmo. Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia, facilitará dentro de sus posibilidades a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.  
  
El personal laboral que acceda a liberado, le serán respetados todos sus derechos, condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.
- g) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 5 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento podrá conceder a los/as afiliados/as a aquéllos permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.
- h) El Excmo. Ayuntamiento dotará de los medios y recursos necesarios a éstos, para que puedan desarrollar sus funciones.

Artículo 51.- Bolsa de horas.

1.- Los Sindicatos firmantes del presente Convenio, podrán crear una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los/as Delegados/as Sindicales y Representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente, y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

a) Parte fija, que incluye las horas de los/as Delegados/as Sindicales:

CSI \* CSIF--15-----horas/mes.

FSP-UGT-----15-----horas/mes.

CC.OO.-----15-----horas/mes.

b) Parte variable: se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los/as Representantes del Personal en sus respectivos Sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

2.- La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical pudiendo distribuirla entre los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquellos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento así como el número de horas cedidas.

3.- El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en más de 40 al mes, y para la liberación parcial en menos de 70 horas mensuales. Si se modifica el horario, al pactarse uno nuevo por Convenio, igualmente disminuirá dicho crédito.

Artículo 52.- Asambleas Generales.

1.- Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral:

a) Cada una de las organizaciones sindicales representativas en el Ayuntamiento, directamente o a través de los/as delegados/as sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 33%.

2.- Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

a) Comunicar por escrito al Excmo. Ayuntamiento su celebración con una antelación de 2 días laborables.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado I de este artículo.

3.- Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.

4.- Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.

5.- Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

#### CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Faltas.

Las faltas cometidas por el personal laboral en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 54.- Faltas leves.

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La ligera incorrección con el público, los/as compañeros/as o los/as subordinados/as.
- c) Las faltas de asistencia sin causa justificada que no supongan falta grave.
- d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
- f) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.
- g) La falta de comunicación de ausencia al trabajo, por causa justificada, salvo que exista imposibilidad material de hacerlo.

Artículo 55.- Faltas graves.

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/as.
- e) Las graves desconsideraciones con los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La comisión de tres faltas leves en un trimestre.
- n) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- ñ) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- p) La violación del derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- q) La simulación de enfermedad o accidente que produzca baja inferior a tres días.
- r) Incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e Higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud del trabajador u otros trabajadores.

s) La utilización de equipos y personal para la realización de trabajos personales.

Artículo 56.- Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

b) El abandono del puesto de trabajo.

c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

d) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

e) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

g) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

h) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

i) Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante el período de un mes.

j) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

k) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

l) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

m) La violación del derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores incluidas las ofensas físicas.

Artículo 57.- Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

1) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 4 días

2) Por faltas graves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 días a 4 meses.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas de ascenso en un período de un año.

3) Por faltas muy graves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 meses a 3 años.
- Despido disciplinario.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas de ascenso en un período de hasta 2 años.

4) Las sanciones graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y a los representantes de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los motivos que la motivan.

5) En los supuestos de faltas muy graves se podrá establecer excepcionalmente la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado, hasta que se resuelva el expediente. En ningún caso la suspensión cautelar excederá de 2 meses.

6) La sanción por falta grave o muy grave exige la incoación de expediente comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

Artículo 58.- Procedimiento y graduación de las sanciones.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. En los retrasos, justificados ante el Concejal Delegado de Personal, el personal laboral tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo semanal.

2.- Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculcado que deberá evacuarse en todo caso.

3- Se atenderá a la siguiente graduación:

- grado de intencionalidad.
- grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
- grado de perturbación producida en los servicios.

- Daños producidos a la administración o a los administrados.
- Reincidencia.

#### Artículo 59.- Prescripción de faltas y sanciones

1.- Las faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días a partir de la fecha del conocimiento del hecho.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al laboral sujeto al procedimiento.

2.- Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

#### Artículo 60.- Cancelación de faltas y sanciones.

1.- El personal laboral podrá obtener la cancelación de las sanciones, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

2.- La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el personal laboral vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán dobles que los señalados en el apartado anterior.

3 - El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado público sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Disposición adicional primera:

Cuando se mencionan las denominaciones de los familiares consanguíneos del personal laboral, ha de entenderse, referido también a los familiares por afinidad, y siempre según el Código Civil.

- Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de Febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

#### Disposición adicional segunda:

El Excmo. Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todo el personal laboral que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

#### Disposición adicional tercera:

Los Sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este Convenio.

#### Disposición adicional cuarta:

Las cuantías previstas en el Capítulo V del Convenio, referentes a ayudas sociales, se incrementarán durante la vigencia de este Convenio según el I.P.C. real de los años sucesivos.

#### Disposición adicional quinta:

Las liquidaciones de atrasos que se produzcan por las actualizaciones del presente convenio se harán efectivas en un plazo máximo de 60 días a partir de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### Disposición transitoria primera:

El Ayuntamiento se compromete a presupuestar para el ejercicio de 2001 la cuantía necesaria para atender los posibles desajustes entre las cuantías consignadas y las que se derivan de aplicar la tabla salarial del presente convenio. En ningún caso, estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional tercera.

#### Disposición transitoria segunda:

Las cuantías previstas en la tabla salarial para el año 2002, se verán incrementadas, según se establezca para los trabajadores del sector público con carácter general.

#### Disposición transitoria tercera:

Los trabajadores fijos, que a la entrada en vigor del presente convenio, estuvieran acogidos a convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, podrán, en el plazo de 15 días desde su publicación optar por adherirse a este convenio o permanecer en el anterior

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

<b>ANEXO I</b>			
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>			
<b>PLANTILLA</b>			
<b>AÑO 2001</b>			
<b>PUESTO</b>	<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>C. ESP</b>
animadora sociocultural	B	11	108.000
biblotecaria	B	11	108.000
auxiliar de jardinería	E	9	371.928
operarios depuradora	E	9	348.000
operarios depuradora	E	9	348.000
conductor camión basura	D	11	410.352
peón limpieza recogida de basura	E	9	506.892
<b>CONTRACIONES EVENTUALES</b>			
directora de guardería	C	4	0
auxiliares de clínica	D	3	144.000
<b>AÑO 2.002</b>			
<b>PLANTILLA</b>			
<b>PUESTO</b>	<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>C. ESP</b>
animadora sociocultural	B	12	108.000
biblotecaria	B	12	108.000
auxiliar de jardinería	E	10	371.928
operarios depuradora	E	10	348.000
operarios depuradora	E	10	348.000
conductor camión basura	D	10	410.352
peón limpieza recogida de basura	E	10	506.892
<b>CONTRACIONES EVENTUALES</b>			
directora de guardería	C	5	0
auxiliares de clínica	D	4	144.000



