Públicas y Transportes (actual Consejería de Vivienda, Urbanismo y Transportes), confirmada en vía de recurso ordinario (hoy de alzada), por la que se deniega la subvención solicitada por los actores, con cargo a lo dispuesto en el Decreto 34/1996, de 27 de febrero, ha recaído sentencia firme, dictada el 11 de julio de 2002, con el número 1.317, por la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que estima el citado recurso.

Los artículos 8 y 9 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, que atribuyen la ejecución de resoluciones judiciales recaídas en recursos contencioso-administrativos en que sea parte la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura al órgano que dictó el acto o disposición objeto de recurso, y establecen que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

En su virtud, y en uso de las atribuciones conferidas por la normativa vigente,

R E S U E L V O

Proceder a la ejecución de la Sentencia número 1.317 de 11 de julio de 2002, dictada por la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor literal:

"Estimando en lo sustancial el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el procurador D. ANTONIO RONCERO ÁGUILA, en nombre y representación de D. ANDRÉS PARDO BERMEJO, DÑA. NOEMÍ GRADOS GARCÍA, D. AMBROSIO TORNAVACAS VINAGRE, D. SANTOS MIRÓN HOLGUÍN, D. CESÁREO HILARIO MORENO PÉREZ, D. FRANCISCO BARROSO BORREGA, D. AGUSTÍN DUARTE TALAVÁN, DÑA. MARÍA ANTONIA CECILIA CANCHO PÉREZ, D. LAUREANO RUANO PORTILLO, D. RAÚL FERNÁNDEZ GODOY Y D. RAMÓN ANTONIO LLANO GARLITO, contra la resolución referida en el primer fundamento, debemos declarar y declaramos que la misma no es ajustada a derecho, y en su virtud la anulamos acordando la retroacción de actuaciones para que la demandada admita a trámite la solicitud objeto del recurso y resuelva en el fondo. No se hace especial pronunciamiento expreso respecto de las costas procesales causadas."

Mérida, 15 de enero de 2003.

El Consejero de Vivienda, Urbanismo y Transportes,
JOSÉ JAVIER COROMINAS RIVERA

CONSEJERÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros. Asiento 5/2003.

VISTO: el texto de Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, con código informático 0600072, suscrito el 28 de octubre de 2002 por representantes del equipo de gobierno, de una parte, y por los representantes legales de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso 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. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

A C U E R D A:

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 la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia –BOP– y en el Diario Oficial de Extremadura –DOE–, del texto de convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 27 de enero de 2003.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE LOS BARROS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Determinación de las partes que los conciertan.

Este Convenio se concierta entre el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros y las Centrales Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO.), y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), como representantes de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito personal.

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

A) A todo el personal laboral fijo de este Ayuntamiento.

B) A todo el personal laboral eventual.

C) A todo el personal contratado por este Ayuntamiento con una antigüedad mínima de dos años consecutivos.

2.- Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento en lo que les sean más favorable.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros y los empleados públicos al servicio de éste.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2003, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha. Los conceptos económicos serán revisable anualmente.

Artículo 6.- Denuncia.

1.- La denuncia ha de ser hecha por alguna de las partes firmantes del presente Convenio y deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte concertante tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia.

La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los treinta días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio.

2.- En caso de no denunciarse en la forma y periodo citado, se entenderá prorrogado, revisándose únicamente los importes de los conceptos salariales.

3.- Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto del Ayuntamiento como las centrales sindicales vendrán obligadas a negociar los próximos Convenios.

4.- Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, hasta la realización de un nuevo Convenio.

5.- El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras y posteriormente ratificado en la primera Sesión Plenaria que celebre la Corporación. Producida tal ratificación, será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 7.- Comisión paritaria.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por TRES miembros en representación del Ayuntamiento y por CUATRO miembros en representación de los trabajadores designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del Presente Convenio Colectivo, siendo el voto en relación al número de representante.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambas con voz y sin voto.

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

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Mediación de problemas originados en su aplicación.

c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.

d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.

e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes ellos mismos.

f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.

g) Denuncia del incumplimiento del Convenio Colectivo.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

i) Intervenir con carácter previo y necesario en la interposición de los conflictos que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales entre ambas partes.

3.- Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes o al menos una vez al trimestre, fijándose con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, debiendo levantar acta de los acuerdos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 15 días a contar desde la aprobación del presente Convenio.

Artículo 8.- Indivisibilidad del convenio.

1.- La entrada en vigor de este Convenio, implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente considerados, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores de este Ayuntamiento, quedando no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efecto más favorable.

2.- El presente Convenio es de aplicación prevaleciente sobre cualquier otra norma, de igual o inferior rango que regule materias contempladas en el mismo.

Artículo 9.- Acto de arbitraje.

Se regulará conforme a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. COBERTURA DE PUESTOS Y PLANTILLAS

Artículo 10.- Organización, gestión y racionalización.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad del Ayuntamiento. Las Organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, participarán en dicha organización y racionalización.

Artículo 11.- Planificación integral de recursos humanos: Planes de Empleo. Conversión de plazas temporales en fijas.

1.- Planes de Empleo:

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes del Convenio, los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo.

La planificación integral de los recursos humanos y del empleo se desarrollará a través de Planes de Empleo.

Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

b) Medidas y proceso de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

En los Planes de Empleo se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen:

a) Los Planes de Empleo incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

b) Incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de Funcionarización que procedan.

Se marcan 60 días como plazo concreto para la entrega de las memorias por parte de la Corporación, así como para su estudio por parte de la representación sindical.

Sólo y únicamente desde los Planes de Empleo se abordará cualquier reestructuración o resignación de efectivos.

2.- Conversión de plazas temporales en fijas:

Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia del Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

a) Reordenación, transformación y distribución de 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 de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

b) Consolidación del empleo temporal convirtiéndolos en fijo en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio/acuerdo 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 periodo.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se llevará a cabo mediante la inclusión en plantilla, de aquellas que se hallan venido ocupando de forma continuada en los tres últimos años, o en cinco años dentro de los últimos tres trienios.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación.

Artículo 12.- Relación de Puestos de Trabajo.

1.- La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.

2.- La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal laboral y funcionario. Deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y de los organismos autónomos, debidamente clasificados. La Relación de Puestos de Trabajo se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto.

3.- La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

4.- La Relación de Puestos de Trabajo se expondrá en los tablones de anuncios previamente a las pruebas de acceso y oferta de empleo por un plazo de 30 días, facilitándose copia a los órganos de representación del personal. Los empleados públicos municipales de los diferentes servicios podrán presentar reclamaciones y observaciones a la misma.

5.- Junto a la Relación de Puestos de Trabajo deberá aprobarse asimismo el organigrama de organización administrativa del Ayuntamiento.

6.- El Capítulo I del Proyecto de Presupuesto Ordinario del Ayuntamiento será negociado con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Artículo 13.- 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.- Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

3.- 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 que dependen sus retribuciones básicas.

4.- Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal laboral.

– Grupo 1: Titulados superiores.

– Grupo 2: Titulados de grado medio.

– Grupo 3: Titulados de BUP y FP 2º grado o equivalente, o aquellas titulaciones similares adaptadas a la nueva legislación en materia de educación.

– Grupo 4: Graduados escolares o aquellas titulaciones similares adaptadas a la nueva legislación en materia de educación.

– Grupo 5: Estudios primarios.

a) Constituyen el Grupo 1, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.

b) Constituyen el Grupo 2, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.

c) Constituyen el Grupo 3, los trabajadores que han sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del 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 4, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del titulo de Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente.

e) Constituyen el Grupo 5, los trabajadores que han sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías

incluidas en este grupo y se hallen en posesión del Certificado de Escolaridad o formación equivalente.

Artículo 14.- Ingresos. Ofertas Públicas de Empleo.

1.- El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hallan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta.

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2.- Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria publica y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito 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 la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

5.- Los sindicatos con representación en el Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, propondrán a la Corporación, un representante que deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

6.- La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

7.- Todos los puestos no incluidos en la oferta pública de Empleo, que se convoquen a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo y que figure en la R.P.T., se cubrirán con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, debiendo incluirse necesariamente dichas plazas en la siguiente Oferta de Empleo.

Artículo 15.- Promoción interna y carrera administrativa.

1.- Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio, se acuerdan las siguientes medidas concretas:

a) En las distintas Ofertas de Empleo se incorporará suficiente número de plazas para promoción interna en cada convocatoria en función del número de candidatos potenciales.

b) Tras la entrada en vigor de este Acuerdo, se efectuará proceso de promoción separado de los ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes, mediante concurso-oposición.

c) En los procesos de promoción interna se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.

2.- Criterios de Promoción. Los criterios generales en materia de promoción se adecuarán a lo establecido en este artículo y en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, firmado entre Administración y Sindicatos de 15 de septiembre de 1994 (BOE de 20-9-94):

a) Criterios de promoción aplicables al Grupo 5: Se promoverá medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del Grupo 5 al Grupo 4 en las correspondientes áreas funcionales. La convocatoria de promoción del Grupo 5 al 4 se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo 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.

b) Criterios de promoción aplicables al Grupo 4: El acceso al Grupo 3 se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo 4 de la correspondiente área de actividad o funcional. Cuando la legalidad lo permita, el Personal laboral del Grupo 4, que carezcan del título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo 4, 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. La convocatoria de promoción del Grupo 4 al 3 se efectuará por el sistema de concurso-oposición en la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimiento especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

c) Criterios de promoción aplicables al Grupo 3: El personal laboral del Grupo 3 deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. 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 4. En los concursos en los que el personal laboral del Grupo 3 compitan con otros del Grupo 4, se primará la pertenencia al Grupo superior. En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública, se considerará la posibilidad de que, en la participación de el personal laboral del Grupo 3 en las convocatorias de acceso o promoción a Cuerpos y Escalas del Grupo 2, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a Cuerpos o Escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada. La convocatoria de promoción del Grupo 3 al 2 se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán méritos relacionados los puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad, en la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

d) Criterios de promoción aplicables al Grupo 2: El personal laboral del Grupo 2, en una nueva estructura profesional deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. En los casos de concurrencia de personal laboral del Grupo 2 con los del Grupo 3 para la ocupación de puestos, se primará a los del Grupo Superior. La convocatoria de promoción del Grupo 2 al 1 se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad, en la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

Artículo 16.- Funcionarización.

Durante 2003, y para aquellos puestos de naturaleza administrativa y funcionarizable desempeñados por personal laboral fijo y reservados a funcionarios, se realizarán las convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir a Funcionarización del personal laboral que se encuentre en los citados puestos de naturaleza administrativa de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico, la superación de un curso de formación y una fase de concurso de méritos.

b) Se eximirá de la realización de la citada prueba práctica al personal que tenga acreditada la superación de pruebas selectivas convocadas para el acceso a su condición de contratado laboral fijo.

c) 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 17.- Provisión de puestos de trabajo.

1.- La relación de puestos de trabajo, determinará en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.

2.- Los sistemas de provisión serán los siguientes:

a) Mediante convocatoria de concurso, que será la regla general.

b) Mediante libre designación. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran ocupando con anterioridad a dicho nombramiento.

c) Mediante permuta de destino entre personal, previamente solicitada por los interesados, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza y retribución y corresponda idéntica forma de provisión.

3.- Los concursos descritos en los párrafos anteriores, exceptuando los de libre designación, se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales y a lo estipulado en el presente artículo.

4.- Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objetos de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

a) Turno de traslado: Los puestos no orgánicos, es decir aquellos que no impliquen jefatura, se ofrecerán en turno de traslado, en el que podrán participar los trabajadores del mismo grupo que el puesto y similar categoría o especialidad que se convoca y

además reúna los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

b) Turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir aquellos que impliquen jefaturas y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de ascenso en el que podrán participar los del Personal Laboral que reúnan todos los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

Quedan excluidos de esta convocatoria aquellos puestos orgánicos que hayan sido ocupados mediante Oferta de Empleo Público. En estos supuestos, la Corporación asignará directamente el puesto al personal que reúna las anteriores condiciones.

c) Turno libre: El personal de nuevo ingreso, así como el personal afectado por el proceso de Funcionarización, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la previsión de puestos de trabajo, eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha elección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

5.- A la entrada en vigor del presente Convenio, la Corporación se compromete a iniciar los expedientes para proceder a la provisión de todos los puestos de trabajo contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo y que puedan ser ocupados por el personal existente. En consecuencia, la Corporación previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio procederá a seleccionar aquellos puestos que sean objeto de provisión. Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

6.- Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo descrito en el artículo anterior, se podrán realizar por la Corporación nombramientos en Comisión de Servicio que durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con un plazo máximo de seis meses. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo. Previamente se dictará resolución de Alcaldía comunicando el puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el Tablón de Edictos y comunicación a los órganos de representación sindical y Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el periodo en Comisión de Servicio.

7.- El trabajador en comisión de servicio, habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.

8.- La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.

9.- Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

10.- El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo, se realizará en comisión de servicio, hasta en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo anterior.

11.- Si durante una comisión de servicio el personal al servicio del Ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones íntegras que viniese devengando en dicha situación y en el tiempo máximo de la duración de la citada comisión de servicio.

Artículo 18.- Trabajos de superior categoría.

1.- Sólo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medias normales de provisión de puestos contemplado en el presente Convenio.

2.- La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses, no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

3.- Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior requerirá el informe previo de las centrales sindicales firmantes del Convenio, y comunicación por escrito al interesado.

CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES

Artículo 19.- Jornada laboral.

1.- Jornada laboral:

a) El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral máxima de 35 horas semanales.

b) La jornada laboral con carácter general será de 8 a 15 horas, de lunes a viernes. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada partida con horario de mañana y tarde, siempre que no se superen las 35 horas semanales. En los centros y servicios donde se establezca la jornada partida se tenderá a la ampliación de la plantilla de forma que pueda llegar a establecerse un sistema de turnos. No obstante, los trabajadores adscritos a estos centros y servicios cuyas funciones no sean las de atención directa al público, podrán acogerse a la jornada de trabajo continuada siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

C) En todo caso se respetarán todos los horarios que se vengan realizando siempre y cuando mejoren lo expuesto en este artículo.

Se establecerán, a propuesta del Concejal Delegado de Personal y previa negociación con los sindicatos, horarios especiales en aquellos servicios o puestos de trabajo específicos que así lo requieran, no sobrepasando la jornada laboral máxima establecida en el presente artículo.

El personal al servicio del Ayuntamiento 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.

El personal al servicio del Ayuntamiento que curse estudio en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instalado en el servicio.

c) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo.

d) El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turno de trabajo, en cuyo caso disfrutarán de 2 días ininterrumpidos. Se tenderá a que los fines de semana para el personal sometido a turnos, tengan como mínimo el 50% de los mismos libre.

2.- Descanso diario:

Todo personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo de descanso de 20 minutos diarios ininterrumpidos, que se computará como trabajo efectivo a todos los efectos.

En aquellos servicios en los que se renuncie a dicho descanso será reducida en la misma proporción.

3.- Turnos:

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijarán en los dos meses últimos de cada año con carácter de vigencia para el siguiente.

Artículo 20.- Vacaciones y calendario laboral.

a) Calendario Laboral. En el plazo de un mes a partir de la de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

b) Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa, y se distribuirán, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, pudiéndose fraccionar en dos periodos. En aquellos colectivos que por necesidades del servicio debieran fraccionar sus vacaciones en 2 periodos, se facilitará el disfrute de al menos uno de ellos en el periodo solicitado por el trabajador. A este fin los turnos deberán comenzar necesariamente, los días 1 y 16 de cada mes, con excepción de aquellos servicios que por sus características, no lo hagan posible. Los turnos de vacaciones se fijarán antes del día 31 de mayo. Cuando no hubiera acuerdo, se fijarán los turnos con respecto del año anterior, no siendo éste último reiterativo. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido, si mediasen circunstancias extraordinarias, como enfermedad y/o accidente, conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute, una vez finalizada dicha circunstancia. No siendo acumulable al ejercicio siguiente.

Cuando por cese, jubilación o fallecimiento, o cuando el alta del trabajador se haya producido en fecha que no permita el disfrute de parte proporcional de vacaciones anuales que le hubiera correspondido, tendrá derecho a su compensación económica.

c) Si durante el periodo de vacaciones anual, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria, la Comisión de Seguimiento podrá proponer el retraso de dicho periodo, hasta que dicha circunstancia desaparezca.

d) El personal al servicio del Ayuntamiento de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año.

e) El personal al servicio del Ayuntamiento que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, 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 periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Serán días no recuperables a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre, el 22 de mayo (Sta. Rita). Si estos días coinciden con domingo, se acumulará 1 día de Asuntos propios.

Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales éste se cambiara por parte del Ayuntamiento, ello daría lugar a un incremento en las mismas de seis días, comunicándolo a la Junta de Personal y Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

Artículo 21.- Permisos retribuidos y no retribuidos.

1.- El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos.

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas 15 días naturales pudiéndose acumular a los meses de vacaciones.

b) Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar domingo y festivos, en el caso que sea dentro del término municipal y 4 días fuera del término municipal, ampliables según las circunstancias, desde el día de la fecha del nacimiento o la interrupción.

c) Por la adopción de un menor, el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un permiso según establezca la Ley.

d) Al tiempo legalmente establecido de licencia por embarazo con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de su haberes.

Las trabajadoras, tendrán derecho a 16 semanas de licencia y 18 POR PARTO MÚLTIPLE, por maternidad, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

Así mismo tendrá derecho a 2 horas diarias para lactancia a distribuir en el día por la interesada, en los nueve primeros meses del nacido. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a disponer del tiempo necesario para asistir a cursos de preparación al parto, siempre que el facultativo lo considere necesario o conveniente, y cuando dicho curso no pueda ser realizado fuera de horario laboral.

e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la consiguiente reducción proporcional de sus haberes.

f) El personal al servicio del Ayuntamiento teniendo hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, en un grado superior al 33%, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a días naturales, cuando se justifique adecuadamente las circunstancias por la que lo solicitan.

g) 2 días en caso de fallecimiento y en caso de enfermedad grave, cuando se trate de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o conviviente, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse previa petición del interesado hasta un máximo de quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no pueda prestar otra persona o instituciones.

h) UN día por traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia, con cambio de residencia a esta localidad, DOS días.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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

k) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro organismo competente,

tendrá derecho el trabajador a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

l) Para concurrir a exámenes finales de demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o carrera administrativa, durante los días de su celebración.

m) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes.

n) 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.

ñ) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales en Centros Oficiales.

o) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento.

p) Hasta SIETE días laborales de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

En caso de enfermedad o accidente, el personal al servicio del Ayuntamiento estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

2.- El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos no retribuidos.

a) El personal al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido de tres meses, que sólo podrán disfrutarse cada dos años.

b) Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días y será necesario el informe del Delegado de Personal, Comité de Empresa o Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Artículo 22.- Trabajos extraordinarios.

1.- Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

2.- Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de FUERZA MAYOR.

3.- Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, compensándose en descanso de la siguiente forma:

1 hora extraordinaria normal equivale a 2 horas en tiempo libre.

1 hora extraordinaria festiva o nocturna equivale a 3 horas en tiempo libre.

1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 4 horas en tiempo libre.

En cualquier caso la Corporación se compromete a la creación de un puesto de trabajo por cada 1.000 horas fuera de la jornada laboral que acumulen un determinado servicio y categoría de trabajadores de la plantilla en el periodo de un año.

5.- Mensualmente se informará por escrito a los órganos de representación de los trabajadores las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, personal al servicio del Ayuntamiento que las ha motivado, personas que las ha efectuado y servicio/sección al que estén adscritos.

Artículo 23.- Servicios especiales.

1.- Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquiera la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o de los altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.

d) Cuando elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del empleado público.

h) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.

i) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.

j) Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter política del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

l) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985 de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.

m) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.

2.- A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto en comisión de servicio.

3.- A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.

Quienes pierdan la condición, en virtud de la que fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Alcaldes que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los representantes sindicales liberados.

CAPÍTULO IV. REGULACIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.- Normas generales.

1.- Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento serán las que están establecidas con carácter de básicas y complementarias a los funcionarios.

2.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades y con referencia a la situación y derechos del personal al servicio del Ayuntamiento en el día 1 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 en el servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos 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 permisos sin derecho a retribución.

3.- El personal al servicio del Ayuntamiento sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal, este Acuerdo y la R.P.T que se acompaña al mismo.

4.- La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba 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.

5.- Las retribuciones percibidas por las personas al servicio de Ayuntamientos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

6.- El personal interino, así como aquellos que se encuentren en periodo de práctica percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo en la R.P.T., a excepción de la antigüedad.

Artículo 25.- Conceptos retributivos: retribuciones básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas del personal serán las siguientes:

1.- Sueldo Base: Será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo. La cuantía para cada grupo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario al servicio de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que lo sustituya.

La equiparación de los distintos grupos del personal laboral con los grupos del personal funcionario será la siguiente:

– Grupo 1, equiparado con el Grupo A de Funcionarios.
– Grupo 2, equiparado con el Grupo B de Funcionarios
– Grupo 3, equiparado con el Grupo C de Funcionarios.
– Grupo 4, equiparado con el Grupo D de Funcionarios.
– Grupo 5, equiparado con el Grupo E de Funcionarios.

2.- Trienios:

a) Los trienios consisten en una cantidad igual para grupos por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

b) Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, de acuerdo con lo legalmente establecido.

c) Cuando un trabajador cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

3.- Pagas extraordinarias: Se percibirán dos pagas extraordinarias en junio y diciembre por el importe cada una de ellas de S.B. MÁS Antigüedad.

Las retribuciones complementarias del personal laboral tendrán la misma denominación que las del personal funcionario, siendo las siguientes:

1.- Complemento de nivel de destino.

Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel y figurará expresamente en la R.P.T. La cuantía será la que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los distintos niveles de complemento de destino del personal funcionario de la Administración Civil del Estado.

2.- Complemento específico.

La cuantía del Complemento Específico para cada puesto de trabajo, será el establecido en la Relación de Puestos de Trabajos.

3.- Complemento de productividad:

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

4.- Gratificaciones y Horas Extraordinarias:

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

a) Teniendo en cuenta las necesidades del servicio correspondiente, el trabajador que realice las horas extraordinarias optará por cobrar dichas horas, o bien por solicitar la compensación en descanso.

No podrán realizarse por un mismo trabajador más de diez horas extraordinarias al mes y/o 80 al año.

b) El valor de las horas extraordinarias se fija en la fórmula siguiente:

Salario hora normal + 75% (diurnas y días laborables), salario hora normal + 100% (nocturnas laborables y días festivos) y salario hora normal + 125% (nocturnas días festivos).

Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22,00 y las 7,00 horas.

c) El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado, fuera de dicho cómputo si le será de aplicación. A tal

fin, la organización y racionalización del trabajo, planes de empleo y distribución de plantilla tenderá a restringir al máximo tanto el número de puestos de trabajo con complemento específico de mayor dedicación como los servicios extraordinarios en cierto modo previsibles.

Artículo 26.- Indemnizaciones.

Se ajustarán a lo regulado en el Real Decreto 462/2002, en el que se incluye expresamente al personal al servicio de las Corporaciones Locales "tal y como prevé su legislación específica" (art. 2.1.e) R.D. 462/2002). En este sentido, el art. 157 del TRRL dispone que las indemnizaciones por razón serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado.

Se incluyen dentro de este artículo:

– Comisiones de servicio con derecho a indemnización (arts. 3, 4 y 5 R.D. 462/2002).

– Comisiones con la consideración de residencia eventual (art. 6 R.D. 462/2002).

– Comisiones derivadas de las asistencias a cursos convocados por la Administración (art. 7 R.D. 462/2002).

2.- CLASES: Según dispone el art. 9 del R.D. 462/2002, son:

– Dietas de alojamiento y manutención (arts. 10 al 15 R.D. 462/2002).

– Se clasifican en tres:

Grupo 1: Altos Cargos.

Grupo 2: A, B y asimilados.

Grupo 3: C, D, E y asimilados.

La Dieta por manutención comprende los gastos correspondientes a la comida y a la cena, y la dieta por alojamiento comprende los gastos máximos de alojamiento, desayuno y teléfono de carácter particular. En los gastos de alojamiento, el importe a percibir será el realmente gastado y justificado, sin que su cuantía total exceda de los límites fijados en el Anexo del RD.

Criterios para el abono de las dietas:

• Comisiones de duración igual o inferior a un día: se recibe indemnización cuando las comisiones sean superiores a cinco horas y se inicie antes de las catorce horas y finalice después de las 16 horas, percibiéndose el 50% de la dieta de manutención. En el caso de que se finalice con posterioridad a las 22 horas se podrá abonar adicionalmente el importe de la cena, debiendo justificarse documentalmente con factura o recibo del correspondiente establecimiento.

• Comisiones con duración inferior a veinticuatro horas, pero que comprendan parte de dos días naturales: podrá indemnizarse el alojamiento de un día y los gastos de manutención en función de la hora de salida y regreso.

• Comisiones con duración superior a veinticuatro horas: El día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para la salida sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100%, reduciéndose al 50% cuando dicho horario esté entre las catorce horas y las veintidós. El día de regreso no se abonarán gastos de manutención excepto si el regreso es posterior a las catorce horas, que se percibirá el 50%, y si es posterior a las veintidós, se abonará adicionalmente el importe justificado de la cena.

– Indemnización por residencia eventual (art. 16 R.D. 462/2002), son las que le corresponden por permanecer fuera de la residencia habitual más de un mes. La cuantía será la fijada por la misma autoridad que confiere la comisión dentro del límite máximo, sin que se necesite justificación documental, del 80% del importe de las dietas enteras que correspondieran según los Anexos del R.D.

– Gastos de Viaje, (art. 17 R.D. 462/2002), la indemnización consistirá en el importe del billete o pasaje dentro de las tarifas correspondientes a las clases que se señalan en el art. 17.2. En el caso de utilización de vehículo propio, se indemnizará por 0,17 euros/Km. También se consideran gastos de viaje, previa justificación, los peajes de las autopistas, los desplazamientos en taxis y los aparcamientos.

3.- ANTICIPOS: El art. 19 del R.D. 462/2002, establece el derecho que tiene el personal al que se le encomiende una comisión de servicio a percibir por adelantado el importe aproximado de las dietas, residencia eventual y gastos de viaje sin perjuicio de la devolución, en la cuantía que proceda, una vez finalizada la comisión de servicio.

4.- TRASLADOS DE RESIDENCIA: Regulado en el Capítulo IV del R.D. 462/2002.

En caso de traslado forzoso que origine cambio del término municipal de residencia oficial dentro del territorio nacional, el personal tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, al pago de los gastos de transporte de

mobiliario y enseres y, en cualquier caso, a una indemnización equivalente a tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.

5.- ASISTENCIAS: Regulado en el Capítulo V.

Serán por los siguientes conceptos (art. 27 del R.D. 462/2002):

A) Por asistencia a Órganos Colegiados.

B) Participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección del personal.

C) Colaboración con carácter no permanente no habitual en institutos, escuelas o unidades de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Estas cantidades no podrán superar para el conjunto de los tres tipos de asistencias, un importe al año natural superior al 50% de las retribuciones anuales que se perciban por el puesto de trabajo desempeñado, excluidas las de carácter personal derivadas de la antigüedad.

Según el art. 27.5, los centros pagadores efectuarán las retenciones del IRPF que correspondan según la normativa vigente en cada caso para dicho impuesto.

Por asistencia a órganos colegiados, se debería fijar por Decreto las cantidades máximas por año, no pudiendo superar un importe al año superior al 40% de las retribuciones anuales que se perciban por el puesto de trabajo desempeñado, excluida la antigüedad.

Las cuantías por asistencia a tribunales, vienen recogidas en el Anexo IV del R.D., todas ellas establecidas en €:

Categoría 1ª (acceso a grupo A):
Presidente y Secretario: 45,89.
Vocales: 42,83.

Categoría 2ª (acceso a grupos B y C o asimilados):
Presidente y Secretario: 42,83.
Vocales: 39,78.

Categoría 3ª (acceso a grupos D y E o asimilados):
Presidente y Secretario: 39,78.
Vocales: 36,72.

Los importes se incrementarán en un 50% cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia a sesiones que se celebren en sábados o en días festivos.

La asistencia se devengarán por cada sesión determinada con independencia de si ésta se extiende a más de un día, devengándose una única asistencia en el supuesto de que se celebre más de una sesión en un mismo día.

Dichas cantidades no podrán superar un importe al año superior al 20% de las retribuciones anuales que se perciban por el puesto de trabajo desempeñado, excluidas las de carácter personal derivadas de la antigüedad.

En cuanto a las colaboraciones, el número total de horas no puede superar individualmente 75 horas al año, no pudiendo superar un importe al año superior al 25% de las retribuciones que se perciban por el puesto de trabajo, excluida la antigüedad.

CAPÍTULO V. REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 27.- Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1.- Por la Corporación municipal se formalizará un seguro de cobertura de la posible responsabilidad civil a todo el personal de la misma por actos, estudios o informes que realice por razón de su trabajo.

2.- El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador a otras funciones adecuadas a su nivel profesional o de formación, en caso de retirada temporal o definitiva de su carnet profesional, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse del expediente sancionador.

3.- Sin perjuicio de otras prestaciones análogas previstas en el sistema correspondiente de previsión social, la Corporación concertará un seguro colectivo de vida para todo el personal que cubra los riegos de invalidez permanente total o permanente absoluta, en una cuantía de 30.050,61 €, por muerte de 15.025,3 €, y por muerte por accidente, 18.030,36 €, además de 18.030,36 €, por Incapacidad Permanente para su trabajo, a percibir por el interesado o, en su caso, sus causahabientes.

4.- La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, dando opción al interesado a la elección de jurista.

En los casos anteriores, si hubiera procesamiento, la fianza del mismo correrá a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 28.- Jubilación y fomento de empleo.

1.- La jubilación voluntaria para el personal al servicio del Ayuntamiento afectado por el reglamento, con una antigüedad

de 15 años, se establece a partir de los 60 años de edad cumplidos.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén a extinguir.

2.- Los trabajadores podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad, y en caso de ser aceptada por el Ayuntamiento, tendrá derecho al premio de indemnización que a continuación se expone:

Los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada percibirán del Ayuntamiento como premio o indemnización, en efectivo y por una sola vez:

A los 60 años de edad, la cantidad de 24.040,48 €.

A los 61 años de edad, la cantidad de 19.232,39 €.

A los 62 años de edad, la cantidad de 14.424,29 €.

A los 63 años de edad, la cantidad de 9.616,19 €.

A los 64 años de edad, la cantidad de 4.808,1 €.

3.- Se agilizarán los trámites de los expedientes de jubilación y si por consecuencia de la Seguridad Social se alargara el periodo de percepción efectiva de pensión, se adelantará al personal afectado por este Acuerdo el 80% de la cuantía presumible de la misma en dicho periodo, efectuándose la procedente liquidación por diferencias, una vez reconocido el derecho por la entidad previsora.

Artículo 29.- Anticipos y préstamos.

Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables el personal laboral fijo, en situación de activo del Ayuntamiento.

No podrán concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad.

Cuantía: Haberes correspondientes a dos mensualidades íntegras, en un máximo de 3.005,06 € en los de carácter extraordinario, a devolver en 24 mensualidades, sin recargo.

A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados públicos". Dicha partida será del 1,5% de la masa salarial que será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos, que les indicará el procedimiento que deben seguir para su devolución.

Causas: Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por algunas de las siguientes causas:

a) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de la enfermedad grave del trabajador, esposa/o, o familiar en primer grado de consanguinidad, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.

b) De carácter ordinario:

1.- Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:

• Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.

• Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea la destinada al domicilio habitual del peticionario.

• Instalación de la vivienda habitual del empleado público durante el ejercicio en el que se solicita pudiéndose considerar, como tales, los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, cuando éste sea el régimen de uso de la vivienda, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.

• Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.

• Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.

• Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.

2.- No preferentes: Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no funden en alguna de las causas citadas en los párrafos anteriores.

Solicitudes: La petición se formulará preferentemente durante el mes de enero de cada año. Las de carácter extraordinario, en los dos meses siguientes al hecho que los justifique.

Documentación: Junto con la solicitud, debidamente cumplimentada, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos.

Previamente a la calificación de las solicitudes se podrá requerir la documentación que estime oportuna para completar el expediente.

Evaluación de las solicitudes: Recibida la solicitud, la Comisión de Prestaciones no salariales, la evaluará dando traslado al interesado de la resolución adoptada en un plazo de 15 días.

Justificación del gasto: Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar, en el plazo máximo de tres meses, la realización del gasto que motivó su petición.

En caso de no acreditarse se le facilitará un plazo de 10 días para que alegue las razones o motivos por los que no se ha dispuesto del anticipo para el gasto alegado en la solicitud.

Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones presentadas, se podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido por su reconocimiento, previa petición del interesado, o considerar incumplida la causa alegada. En este último caso o en el supuesto de incumplir la prórroga del plazo, se podrá acordar la devolución del anticipo y la liquidación del préstamo concedido.

Artículo 30.- Mejora de I.T.

El Ayuntamiento abonará al personal al servicio del Ayuntamiento en situación de: I.T.E.P. y A.T. la diferencia hasta el 100% entre su salario y lo que perciban por medio de la Seguridad Social.

Artículo 31.- Servicios Auxiliares.

1.- Todo el personal al servicio del Ayuntamiento, será asignado a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por edad, voluntariamente, a los 55 años y dentro de su mismo servicio y a los 60 años a un servicio distinto.

b) Por enfermedad o incapacidad.

2.- Todo el personal al servicio del Ayuntamiento que bajo estos condiciones pase a servicios auxiliares, conservará las mismas retribuciones básicas y complementarias.

CAPÍTULO VI. AYUDAS ASISTENCIALES

Artículo 32.- Prestaciones no salariales.

1.- Comisión de Prestaciones: La solicitud presentada será examinada por la Comisión de Prestaciones no Salariales, que se creará a tal efecto con la participación paritaria de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo y la Corporación.

Esta Comisión se encargará de calificar las solicitudes de ayudas y proponer su cuantía y fijar el plazo de solicitudes.

Para la concesión de ayudas por prótesis y minusvalías de cualquier tipo, al personal al servicio del Ayuntamiento, personal laboral fijo o temporal con una antigüedad mínima de dos años, o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, deberá ser previamente prescrita por facultativos, siempre que no estén asumidas por la Seguridad Social.

A tal efecto las partes firmantes acuerdan que se dedique un 1% de la masa salarial para las prestaciones no salariales.

2.- Tipos de Prestaciones:

Entre otras, se establecen los siguiente tipos de prestaciones:

a) Prótesis ortopédicas:

- Calzado ortopédico ..... 36,06 €
- Plantillas para pies planos o vagos ..... 30,05 €

b) Ayudas por minusvalías.

- Para los trabajadores que tengan a su cargo a hijos discapacitados físicos o psíquicos.

— MENOR DE 18 AÑOS Y MINUSVALÍA MAYOR O IGUAL AL 33%: 50 €/MES (12 MENSUALIDADES).

— MAYOR DE 18 AÑOS Y MINUSVALÍA MAYOR O IGUAL AL 65%: 200 €/MES (12 MENSUALIDADES).

- Vehículos para inválidos: AYUDA A LA ADQUISICIÓN MÁXIMA DE 300 €.

c) Prótesis dentarias, oculares y otras especiales:

- Dentadura completa (superior o inferior) ..... 270,46 €
- Dentadura superior o inferior ..... 120,2 €
- Piezas (cada una, con un máximo de 6) ..... 33,06 €
- Empastes CADA UNO ..... 15,03 €

- Ortodoncia el 30% del valor, máximo ..... 240,4 €
- ENDODONCIA: 30,05 €
- Gafas completas ..... 33,06 €
- Gafas completas bifocales ..... 60,10 €
- Renovación de uno o dos cristales ..... 12,02 €/una
- Lentillas ..... 30,05 €/una
- Audífonos ..... 100 €
- Aparatos de fonación ..... 100 €
- Viajes por prescripción facultativa ..... Ayuda máx. 100 €

c) Ayudas para estudios. Se establecen becas anuales para ayuda a trabajadores municipales, a sus hijos y cónyuges/consorte que realicen estudios, consignándose presupuestariamente para tal fin.

La cuantía de esta ayuda se establece en:

Gastos de matrícula para estudios universitarios (máximo de 360,61 €) siempre que no sea repetición de matrícula y no reciba otro tipo de beca para este concepto.

El Ayuntamiento abonará el costo del permiso de conducir, la renovación de todo el personal que tenga asignadas tareas de conducción, así como dotará del mismo a aquellos funcionarios, que les sea necesario para la conducción de vehículos oficiales.

Artículo 33.- Ayuda por natalidad y nupcialidad.

Se abonará por la Corporación la suma de 150,25 € por natalidad o nupcialidad. En el caso de que ambos cónyuges sean personas afectadas por este Acuerdo, sólo se abonará una prestación.

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 34.

1. Formación. Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periféricas, Autonómica y Local.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.

3.- La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centro Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajos, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las dependencias afectadas.

4.- Los trabajadores 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 determina la Administración.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

5.- Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

6.- A propuesta de las Centrales Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados permiso retribuido para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación.

7.- Durante el periodo de vigencia de este acuerdo, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación permanente con fondos específicos para acciones mancomunadas entre Sindicatos y grupos profesionales existentes en este Ayuntamiento, y además acuerdan:

a) Realizar estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a este Ayuntamiento y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer acuerdos futuros.

b) Asegurar la participación sindical, de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

c) Vincular la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala. Serán convocados por el Ayuntamiento, con la periodicidad

que demandan los servicios y fije la Comisión de Seguimiento. Las convocatorias deberán publicarse en el B.O.P. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

d) La participación de los cursos de formación se hará mediante exposición en tablones de anuncios de los Centros de Trabajo, con al menos 15 días antes del comienzo del plazo de solicitud de participación del empleado público. La selección de los participantes en los mismos se realizarán mediante concursos de méritos, cuyos baremos se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por la Comisión de Seguimiento. Al menos 15 días antes del comienzo de realización de los cursos se expondrán en los citados tablones la lista de admitidos a los mismos. Los participantes en los cursos mantendrán su derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

e) Para la asistencia a todos los cursos de formación impartidos, bien por el Ayuntamiento, bien por otros Organismos, será requisitos indispensables el informe de la Comisión de Seguimiento, quien formulará propuesta a la Comisión de Seguimiento o paritaria, basado en los criterios de antigüedad, cursos realizados, y relación del curso con el puesto de trabajo.

8.- En orden a la formación, la Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

• Proponer acciones formativas.

• Elaborar los objetivos del Plan de Formación.

• Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.

• Proponer la selección de los participantes a los cursos.

• Distribuir los recursos y control de los mismos.

• Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.

• Promover ayudas y facilidades para la formación externa o complementaria de los trabajadores menos cualificados.

• Congestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras Instituciones (F.S.E., M.E.C., I.N.A.P.)

Artículo 35.- Comité de seguridad y salud en el trabajo.

Existirá un único Comité de seguridad y Salud Laboral, cuya composición y funciones serán las recogidas legalmente.

Artículo 36.- Uniforme de trabajo.

1.- El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen, se determinará de acuerdo con los órganos de representación de los Trabajadores.

2.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3.- Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

4.- En todo caso, se concederán dos uniformes, uno de verano y uno de invierno, de acuerdo con el trabajo que desempeñen y, siempre, dos calzados por años, siendo obligatoria su utilización.

Artículo 37.- Revisiones médicas.

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Excepcionalmente en aquellos destinos que implique la conducción, este reconocimiento será semestralmente.

2.- El personal al servicio del Ayuntamiento que actúe con pantallas de ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

3.- La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado. En caso de toxicidad, contagio, penosidad o peligrosidad, etc. y previo examen de dicho informe, se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo a su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.

4.- Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

5.- Además del reconocimiento habitual, al personal con alto riesgo de contagio de enfermedades infecciosas como Hepatitis B, SIDA, etc. se le realizará, con carácter voluntario una revisión semestral respecto a dichas enfermedades.

6.- El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a elaborar anualmente en el

primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 38.- Botiquines de primeros auxilios.

"En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando todo ello el Comité de Seguridad y Salud Laboral."

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.- Régimen disciplinario:

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado al presente convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la L.B.R.L., Texto Refundido, R.D. 33/86 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 40.- Derechos sindicales.

1. El Personal al servicio del Ayuntamiento afiliado a un Sindicato, podrá constituir Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en los órganos de representación de los trabajadores, o goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales, serán únicas a todos los efectos.

2.- Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales, los cuales dispondrán de 40 horas mensuales cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por la Ley, siendo acumulables las horas entre los distintos representantes sindicales de una misma Central Sindical, independientemente del órgano de representación al que pertenece. Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias.

3.- Los representantes de las Secciones Sindicales, tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquellas y la Corporación.

c) Ser informado y oídos por la Corporación, con carácter previo:

• En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y en general sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

• Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.

e) Poseer las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los representantes de los trabajadores.

f) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación de los Trabajadores.

g) La Corporación habilitará a cada Sección Sindical un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

h) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto, se instalará, por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento.

i) Previa solicitud por escrito del personal al servicio del Ayuntamiento que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a los Sindicatos, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

j) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, material de oficina así como acceso a la fotocopiadora.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las de Órganos de Representación, los representantes sindicales, tendrán los siguientes derechos:

a) Para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados públicos, dispondrá de horas mensuales necesarias para esta finalidad.

b) El uso del crédito horario.

c) A la acumulación de horas sindicales en uno o varios de ellos, independientemente del órgano de representación al que pertenezca.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus miembros, suponga de hecho la liberación parcial o total del

representante, será necesaria la comunicación previa del Sindicato al Ayuntamiento.

d) Las Centrales Sindicales, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.

e) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

f) Los representantes sindicales que participen en la negociación de Acuerdo, R.P.T. y Planes de Empleo, como miembros de las mesas negociadoras y mantengan su vinculación como trabajador en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

g) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederá a los modelo TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, contratos y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

h) Las secciones sindicales firmantes del presente Convenio podrán crear bolsas de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y representantes del personal, más 200 horas para las secciones sindicales con representación repartidas conforme a los representantes elegidos.

5.- Asambleas generales: Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) Los órganos de representación sindical.

c) Cualquier personal al servicio del Ayuntamiento de la administración, siempre que el número de peticionarios no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

6.- Serán requisitos para convocar una asamblea general, los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.

b) Señalar días, horas 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 1 de este artículo.

7.- Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Artículo 41.- Fondo sindical.

La Corporación dotará a las Centrales Sindicales de un despacho y de material de oficina necesario para ejercer su labor sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

"Disposición Primera": Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligada de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

"Disposición Segunda": Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

"Disposición Tercera": El Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todo el personal. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiera lugar, a todos los nuevos ingresos.

"Disposición Cuarta": Ambas partes firmantes del Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

"Disposición Quinta": Si durante la vigencia de este Convenio, al personal funcionario se le aplicasen mejoras sociales, sindicales, horarias, económicas, etc., superiores a las aquí pactadas, el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros estará obligado a aplicarlas al personal laboral.

DISPOSICIONES FINALES

"Disposición Final Primera": A la mayor brevedad, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tendrán carácter de mínimos.

"Disposición Final Segunda": El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y será posteriormente ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la Corporación. Producida tal ratificación, será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.