

A partir del octavo día del mes siguiente, el interés de mora de pago del salario será del diez por ciento, tal como establece el artículo 29, punto 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 20.º — CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Si la evolución del I.P.C. durante el año 1995, una vez conocido el avance oficial del I.N.E., en enero de 1996 fuese superior al 6'5%, se efectuará la revisión salarial de todos los conceptos retributivos utilizados para calcular el incremento salarial de 1995.

Igualmente, si la evolución del I.P.C. durante los posteriores años, una vez conocido el avance oficial del I.N.E. fuese superior a la previsión del Gobierno del Estado, se efectuará la revisión salarial en el mismo sentido del párrafo anterior, es decir un incremento salarial de todos los conceptos retributivos con carácter retroactivo.

ARTICULO 21.º — CONTRATOS DE SERVICIOS CON PROFESIONALES

Los Contratos de Servicios con profesionales los realizará la INMOBILIARIA MUNICIPAL DE BADAJOZ, S.A., a través del Consejo de Administración.

El Contrato de Servicio no podrá entenderse en ningún momento y bajo ningún concepto un compromiso de carácter laboral, y por lo tanto no implica relación laboral alguna.

En el Contrato de Servicio se acordará el objeto del contrato, la duración de éste, las obligaciones del contratado, la retribución económica y las condiciones particulares.

El Contrato de Servicio estará conformado por las dos partes, con la firma del Presidente de la INMOBILIARIA MUNICIPAL DE BADAJOZ, S.A. y la del Contratado.

ARTICULO 22.º — FUNCIONARIOS O PERSONAL LABORAL FIJO DEL AYUNTAMIENTO

Los funcionarios o el personal laboral fijo del Ayuntamiento, pueden prestar su servicio en la INMOBILIARIA MUNICIPAL DE BADAJOZ, S.A., en concepto de personal agregado a la misma.

Si dicho funcionario o personal laboral fijo del Ayuntamiento realizase un trabajo de superior categoría en la INMOBILIARIA MUNICIPAL DE BADAJOZ, S.A. tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría profesional y la función que efectivamente realice.

La diferencia retributiva anteriormente señalada será con cargo al presupuesto de la INMOBILIARIA MUNICIPAL DE BADAJOZ, S.A.

ARTICULO 23.º — CONDICIONES FINALES

Una vez firmado el presente Convenio, la INMOBILIARIA MUNICIPAL lo editará para que cada trabajador pueda tener un ejemplar.

a) Todos los aspectos no recogidos en este/Convenio se regularán mediante la legislación vigente al respecto.

b) Este Convenio ha sido negociado entre el Representante de la Empresa (Presidente), D. GABRIEL MONTESINOS GOMEZ, y los trabajadores de la INMOBILIARIA MUNICIPAL DE BADAJOZ, S.A., D. JOSE ESPINOSA BENITEZ, D.ª ROSA BENITO DE DIOS, D.ª ELISA MONJE BENITEZ, D.ª MANUELA TIerno VELASCO, D.ª M.ª ANGELES SANTANO CORCHADO, D.ª INMACULADA LOPEZ CARRASCO D. MARCO A. REBOLLO MORENO, D.FRANCISCO MONROY PARRA, D. JOSE A. LUCAS MARIN, D. JOSE L. OLABE HERNANDO y D. FERNANDO COMERON ALVAREZ

Badajoz, 9 de mayo de 1995.

RESOLUCION de 31 de mayo de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Personal Laboral del Ayuntamiento de Montijo».

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de «personal laboral del AYUNTAMIENTO DE MONTIJO», de ámbito local, de Empresa suscrito el día 1 de febrero de 1995 por la Corporación Municipal en representación de la empresa, de una parte, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 (BOE de 29.3.95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 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) (BOE del 17 de mayo) y Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación Laboral (DOE 9-5-95), esta Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

A C U E R D A :

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Secretaría General Técnica, con el número 2/95, Código Informativo 0600540.

SEGUNDO.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 31 de mayo de 1995.

El Secretario General Técnico,
JESUS HERNANDEZ ROJAS

A N E X O

CONVENIO LABORAL ENTRE CORPORACION-CONTRATADOS LABORALES DEL AYUNTAMIENTO DE MONTIJO PARA 1995

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.—OBJETO

El presente Convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Montijo y el personal laboral a su servicio.

ARTICULO 2.—AMBITO PERSONAL

- a) A todo el personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Montijo que se encuentra en servicio activo.
- b) A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino o temporal, que ocupa plaza de personal laboral, una vez transcurran seis meses desde su ingreso.
- c) A los pensionistas o jubilados, los artículos que expresamente se indiquen.

ARTICULO 3.—AMBITO TEMPORAL

- 1.—Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, en su caso, por el Pleno de la Corporación, que habrá de pronunciarse sobre ello en plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a la fecha de firma del mismo, sin perjuicio de su posterior publicación oficial. Tras de ello, se aplicará con efecto retroactivo de 1 de enero de 1995.
- 2.—Prórroga: El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo aprobación de otro nuevo, o denuncia conforme se indica en el apartado siguiente.
- 3.—Denuncia: La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, con 3 meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Acuerdo-Convenio.

Denunciado éste, y hasta tanto se logre nuevo acuerdo expreso, se

mantendrá en vigor en todo su contenido, salvo acuerdo de la Corporación en contrario, adoptado con el quorum de dos tercios de sus miembros.

ARTICULO 4.—COMISION MIXTA

I.—Las partes negociadoras que firman este Acuerdo-Convenio son las siguientes:

* En representación del Ayuntamiento de Montijo:

- D. Francisco Javier AVILA LLANOS, PSOE.
- D. José Luis RODRIGUEZ SANCHEZ, PSOE.
- D. Antonio VEGA CARRETERO, PSOE.
- D. Joaquín CHAVES GRAGERA, IU.
- D. Alonso RODRIGUEZ GOMEZ, IU.
- D. Pedro SERRANO PASCUAL, PP.
- D. Luis ALARCO CARPIO, Independiente.
- D. Alfonso BARROSO RICO, Concejal delegado Hacienda.

* En representación de los funcionarios/Laborales:

Delegados de Personal:

- D. Alonso CALAMONTE DOMINGUEZ
- D. Antonio FROUFE GONZALEZ
- D. Francisco POLO ROMANO

Miembros del Comité de Empresa:

- D. Pedro M.^a RODRIGUEZ RODRIGUEZ
- D. Alonso RODRIGUEZ CERRO
- D. Pedro GRAGERA DE LA O
- D. José Luis MORUNO MOLINA
- D.^a Purificación CASTILLO BARQUERO

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos.

2.—Comisión Mixta:

Se constituye una Comisión mixta que velará por el desarrollo, interpretación y fiel cumplimiento del presente Acuerdo, presidida por la persona, con voz pero sin voto, que la Comisión designe por mayoría.

El número de miembros que la integran por cada una de las partes será igual que el de grupos políticos que compongan la Corporación.

Dado que la negociación, tanto del convenio laboral como del acuerdo Corporación-funcionarios, se negocia en forma conjunta, en representación de la Corporación la Comisión mixta estará integrada por un representante de cada uno de los grupos políticos representados en la misma y el 50% de dicho número por representantes de los funcionarios, y el otro 50% por representantes del personal laboral.

En el supuesto de que el número de miembros de la Corporación sea impar, el representante sobrante será atribuido a la representación del personal laboral.

La Comisión paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de 5 días naturales siguientes a la fecha de comunicación de la petición formulada por cualquiera de ambas partes, que deberá ser suscrita, al menos por la mitad de sus integrantes, y en la cual habrán de especificarse los puntos a tratar.

La Comisión paritaria anterior establecerá sistemas negociados de resolución extrajudicial de conflictos y determinará el carácter y cuantía de los servicios esenciales y mínimos en caso de huelga.

ARTICULO 5.—VINCULACION

1.—Las condiciones aquí establecidas tienen el carácter de mínimas, formando un todo indivisible y debiendo ser aplicadas en la práctica en su totalidad.

2.—En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de los preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y, por ello, deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión mixta determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

3.—Análogamente, el Convenio devendrá ineficaz si por la Jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime, por la Comisión Mixta.

ARTICULO 6.º — ORGANIZACION Y RACIONALIZACION

1.—La organización y racionalización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación municipal, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores, es decir, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados municipales, procederá la consulta a las organizaciones sindicales a través de sus representantes en este Ayuntamiento.

2.—El ámbito de consulta de los representantes de los laborales es el siguiente:

A) 1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Departamento, Organismo o Entidad local.

2. Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

3. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.

5. Conocer, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto 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.

6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

8. Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

9. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

B) Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en la relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

a) El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito autonómico y local.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

- c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
 - d) La clasificación de puestos de trabajo.
 - e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
 - f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.
 - g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.
 - h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
 - i) Medidas sobre salud laboral.
 - j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley.
 - k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.
- 3.—La organización y racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
- a) Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.
 - b) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre el puesto y la categoría. Para ello será elaborada lo antes posible por la Comisión Mixta una relación de puestos de trabajo con la correspondiente valoración de los mismos que, para su efectividad, deberá ser ratificada por el Pleno.

CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7.—INGRESO

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

ARTICULO 8.—PROMOCION

1.—En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promo-

ción interna consistente en el ascenso, dentro de la misma escala, desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

2.—Los trabajadores deberán, para ello, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos, superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

3.—En las respectivas convocatorias se reservará el 50% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción.

ARTICULO 9.—PROVISION DE PUESTOS

La valoración de puestos de trabajo determinará, al menos, denominación y características esenciales de los mismos, requisitos mínimos que deben reunir las personas para ocuparlos y cuál será el sistema de provisión.

ARTICULO 10.—TRIBUNAL DE OPOSICION

El Ayuntamiento convocará a los representantes de los laborales a todos los tribunales de selección de personal, pudiendo asistir como observador, con voz, pero sin voto, un representante de cada uno de los sindicatos con implantación en la Corporación.

ARTICULO 11.—JORNADA LABORAL

1.—El calendario laboral será el que determine el Organismo competente de la Administración, más las Fiestas Locales que señale la Corporación. Se considera festivo a efectos laborales el día 22 de mayo.

2.—La jornada laboral será de 36 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en horario de ocho a quince horas como norma general, y un sábado de cada cuatro, de nueve a trece horas. Se establecerán de forma negociada calendarios y cuadrantes en los servicios de horarios especiales, atendiendo preferentemente las necesidades del servicio.

ARTICULO 12.—DESCANSO DIARIO

Cada trabajador dispondrá de un periodo de descanso de treinta minutos máximos diarios, no acumulables en el horario de entrada y salida.

ARTICULO 13.—SITUACION DE EXPECTATIVA

1.—Los servicios de urgencias, fuera de la jornada laboral, serán realizados por los trabajadores que se acojan a la situación de expectativa.

2.—Podrán acogerse a dicha situación, los trabajadores que voluntariamente lo deseen y el Ayuntamiento previamente así lo acuerde.

3.—El Ayuntamiento compensará a estos trabajadores con una gratificación de 11.580 Ptas./semanales.

4.—Las expectativas indicadas se abonarán exclusivamente al personal que las realice de manera efectiva, suprimiéndose de las nóminas de aquéllos que las vengán percibiendo sin realizarlas.

CAPITULO III.—PERMISOS Y SITUACIONES

ARTICULO 14.—VACACIONES

1.—Cada trabajador municipal dispondrá anualmente de un período de vacaciones de un mes natural continuo, o en dos periodos (previo acuerdo entre el Jefe de Personal y el trabajador).

2.—Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre. Si por necesidades del servicio no se pudieran disfrutar en esas fechas, se concederá un día más por cada quince, siempre que ello sea debido a la voluntad expresa de la Administración, sin derecho a esta ampliación si su disfrute fuera del período indicado, se debe a deseo expreso del trabajador.

3.—Antes del primero de diciembre se confeccionará para el periodo anual siguiente el calendario de vacaciones, previo acuerdo entre los jefes de dependencias y una representación de los trabajadores.

Se procurará complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo en todo caso existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En todo caso, de no existir acuerdo se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

4.—Si en el momento de comienzo de disfrute de vacaciones anuales reglamentarias, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, tendrá derecho a que se posponga el comienzo de disfrute de este permiso hasta fecha posterior al alta.

Salvo en los supuestos de baja por maternidad, en los cuales será de plena aplicación el precepto contenido en este apartado, en los demás casos el disfrute de vacaciones posterior a la baja por enfermedad, será proporcional al tiempo de servicio prestado.

ARTICULO 15.—PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se indican:

- a) Por fallecimiento de un hijo del trabajador: 4 días.
- b) Fallecimiento del cónyuge, ascendiente, descendientes, consanguíneos o afines hasta el segundo grado: 3 días dentro de la provincia y 6 fuera de ella.
- c) Matrimonio del trabajador: 20 días.

d) Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo necesario.

e) Enfermedad grave del cónyuge, padre e hijos: 5 días dentro de la provincia y hasta 7 en cualquier otro punto.

f) En los que se refiere a licencias por dispensa accidental del servicio (bodas, tramitación de documentos, exámenes, asuntos personales) se estará a lo dispuesto en el presente Acuerdo, limitándose las mismas al máximo de 15 días anuales. No obstante, si algún trabajador agotara dicho límite, podrá solicitar nueva licencia alegando las causas que considere necesarias.

g) Por cada año, seis días laborales en cualquier época del año, a elección del trabajador sin que puedan unirse al período de vacaciones.

h) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones si la dedica a lactancia, o a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora siempre que el hijo sea menor de doce meses.

ARTICULO 16.—PERMISOS NO RETRIBUIDOS

1.—El contratado que lleve un año de antigüedad tendrá derecho a un permiso por un máximo de 15 días naturales. Excepcionalmente, podrá ser retribuido a solicitud del interesado y comprobadas las razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2.—El trabajador que lleve un mínimo de tres años podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de antigüedad.

ARTICULO 17.—SITUACIONES

1.—A los laborales que estén en cumplimiento del Servicio Militar se les abonarán las pagas extraordinarias de junio y diciembre y el tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

2.—Las contratadas que se encuentren en estado de embarazo tendrán derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñen es perjudicial para su estado, se les encomienden funciones acordes a sus circunstancias, dentro de su misma categoría.

CAPITULO IV.—DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 18.—AYUDAS

1.—El Ayuntamiento concederá ayudas para estudios a los trabajadores y familiares a su cargo, en las siguientes cuantías:

- a) Preescolar: 6.367 Ptas.
- b) 1.º a 4.º de E.G.B.: 8.551 Ptas.
- c) 5.º y 6.º de Primaria y 1.º y 2.º de E.S.O.: 17.103 Ptas.
- d) BUP, FP, COU, y 3.º de E.S.O.: 25.656 Ptas.
- e) Educación Universitaria: 51.313 Ptas.
- f) Acceso a la Universidad: La cuantía de la ayuda vendrá determinada por el importe del derecho a examen.

En los casos de ayuda por estudio en los que se realice el curso incompleto, se pagará la parte proporcional de las asignaturas que se estudien.

Quedan excluidos de estas ayudas los estudios realizados en las Aulas de Educación Permanente de Adultos.

Por lo que respecta a las ayudas anteriores se abonará la misma una sola vez por asignatura.

El importe de la ayuda concedida se hará efectivo por el Ayuntamiento en una sola entrega, y en plazo de un mes a partir de la fecha en que el beneficiario acredite haber efectuado la matrícula del curso para el cual hubiera sido concedida.

2.—El Ayuntamiento concederá subvenciones a los trabajadores municipales y familiares a su cargo, por los siguientes conceptos:

- a) Natalidad: 7.635 Ptas.
- b) Minusválidos: 8.406 Ptas. mensuales (aplicable exclusivamente a familiares a cargo del trabajador).
- c) Gafas, lentillas: 12.217 ptas.
- d) Prótesis en general: 25.962 ptas.
- e) Aparatos ortopédicos: Hasta un máximo de 31.843 ptas.
- f) Prótesis disminuidos físicos: 75% de su valor.

El importe de la subvención concedida se hará efectivo por el Ayuntamiento en una sola entrega y en el plazo de un mes, a partir de la fecha en que el beneficiario solicite dicha subvención, a excepción de la minusvalía que será mensual.

MODULO DE APLICACION DE AYUDAS SOCIALES

Para determinación de los módulos siguientes se tendrá en cuenta tan sólo el importe de la nómina del trabajador afectado.

Primer bloque: Hasta 509.295 pesetas brutas anuales por miembro de la unidad familiar.

Segundo bloque: De 509.295 a 616.515 pesetas brutas anuales por miembro de la unidad familiar.

Tercer bloque: De 616.515 a 723.000 pesetas brutas anuales por miembro de la unidad familiar.

Considerando las actuales cantidades que se conceden en concepto de ayudas sociales como módulo tipo, los coeficientes de estos módulos que corresponderán a cada bloque serán:

100% para el bloque primero, 50% para el bloque segundo y 25% para el bloque tercero. Por encima del bloque tercero no se percibirán ayudas sociales.

En lo referente a ayudas por estudios, éstas serán en todo caso incompatibles con el disfrute de cualquier otro tipo de ayuda por naturaleza análoga, concedida por los Organismos competentes. Asimismo, la condición imprescindible para disfrutar estas ayudas será la superación en su totalidad del curso inmediatamente anterior.

Se contemplarán aquellos estudios calificados como enseñanza oficial reglada, quedando excluidos del ámbito de aplicación de estas ayudas el resto.

El resto de las ayudas requerirán de las siguientes condiciones:

- Prescripción facultativa.
- Incompatibilidades con cualquier prestación análoga.
- Limitación a una concesión por concepto devengador de ayuda al año.

Las solicitudes de las ayudas anteriores serán estudiadas por la Comisión Mixta, quien elevará propuesta a la Comisión de Gobierno.

Salvo incapacidad o minusvalía permanente, el trabajador no tendrá derecho a las ayudas anteriores por los familiares a su cargo cuya edad exceda de 25 años. Cuando éstos tengan entre 18 y 25 años, el solicitante habrá de acompañar a la instancia declaración de la renta para acreditar que el miembro de la unidad familiar no aporta ingresos a la misma, no teniendo derecho en caso contrario.

3.—La Corporación con la participación de los representantes sindicales de personal se compromete a la implantación de un seguro de accidente, con cuantía de indemnización de 2.500.000 pesetas y cobertura de 24 horas.

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los empleados municipales que la precisen y soliciten, por razón de conflictos derivados de la prestación de los servicios propios de los mismos.

ARTICULO 19.—ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los contratados laborales fijos tendrán derecho a un anticipo de dos mensualidades del salario bruto a devolver en 18 meses, o tres mensualidades a devolver en 24 meses, debiendo la Corporación

ción tener previsto en el Presupuesto Ordinario las cantidades a tal fin destinadas.

La cuantía a conceder queda limitada a la consignada con dicho fin en el presupuesto general, fraccionándose por cuartas partes como disponible para cada uno de los trimestres del año, determinándose por la Comisión Mixta la cuantía de cada ejercicio, así como los criterios para la concesión.

Para el ejercicio de 1995 se presupuestarán con este fin cuatro millones de pesetas incluidos funcionarios y laborales, fijándose en 240.000 ptas. íntegras la cantidad máxima a conceder por solicitud.

ARTICULO 20.—FORMACION

1.—El Ayuntamiento potenciará la realización de cursos de perfeccionamiento profesional con cargo de los gastos ocasionados por los mismos, debiendo prestar especial interés por todo aquello que suponga formación, promoción y perfeccionamiento de los trabajadores, lo que redundará en la mejor prestación de los Servicios.

2.—Todos los empleados municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de reciclaje, actualización y capacitación, organizados por las Administraciones Central, Autonómica y Local.

3.—Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, los empleados municipales tienen derecho a:

a) La concesión de permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de títulos académicos o profesionales.

b) La concesión de 40 horas como máximo al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la localidad y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional en la Administración, pudiéndose ampliar este número de horas en caso de que se estime necesario.

c) La concesión de permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Los derechos anteriores vendrán condicionados a la consideración de necesario, por el Jefe de la Unidad, y a que en el mismo informe se especifique que la concesión del mismo no impedirá atender las necesidades del Servicio.

ARTICULO 21.—JUBILACION

1.—La Corporación se compromete al fomento de las jubilaciones

anticipadas a partir de cumplir los 60 años el trabajador, fijándose un baremo de indemnizaciones de acuerdo con la edad, siempre que el trabajador lo solicite con dos meses de antelación, y previo informe de los representantes sindicales de personal, con arreglo a la siguiente escala:

—de 60 a 61 años: 11 mensualidades.

—de 61 a 62 años: 9 mensualidades.

—de 62 a 63 años: 7 mensualidades.

—de 63 a 64 años: 4 mensualidades.

2.—En los casos de jubilación que se produzcan con carácter forzoso y en los casos de pensión por viudedad, el Ayuntamiento abonará las posibles diferencias hasta cubrir el salario mínimo interprofesional vigente, en relación a la totalidad de las pensiones que se perciban, y siempre que sea éste su único medio de subsistencia. A estos efectos, se computarán como ingresos devengados para la concesión de estas ayudas el total de las de la unidad familiar donde se integre el beneficiario.

3.—En tanto se tramita el expediente de jubilación, el Ayuntamiento abonará al jubilado esa misma cantidad, o bien, el 80% de las prestaciones básicas, en lo que sea más favorable para él, y a reserva de la liquidación posterior que practique la Seguridad Social. Idéntico tratamiento se dará a las pensiones por viudedad. Las cantidades abonadas se entenderán con carácter reintegrable.

4.—La Corporación coadyubará ante los Organismos de la Administración Central, a fin de que se reduzca, en lo posible, el límite de edad para la jubilación forzosa de los trabajadores, y se unifiquen en los términos que resulten posibles.

ARTICULO 22.—RECONOCIMIENTO MEDICO

1.—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

2.—En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

3.—La Corporación se obliga a consignar en presupuesto la cantidad necesaria para el cumplimiento de esta obligación previa determinación de su importe tras invitación a 3 Compañías Médicas.

CAPITULO V.—SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 23.—COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Existirá un Comité de Seguridad e Higiene, integrado por los miembros del Comité de Empresa en paridad de miembros con los que designe la Corporación. Dicho Comité elaborará y aprobará su propio Reglamento.

Sus propuestas serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

ARTICULO 24.—FUNCIONES

- 1.—Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- 2.—Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de Seguridad e Higiene, en lo que respecta a los trabajadores municipales.
- 3.—Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.
- 4.—Investigar las causas de accidente y enfermedades.
- 5.—Realizar visitas a todos los Centros de trabajo, previa presentación ante los responsables de servicio, detectar deficiencias y proponer soluciones.
- 6.—Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta al órgano competente.
- 7.—Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.

ARTICULO 25.—VESTUARIO Y EQUIPAMIENTO

- 1.—Se dotará a los trabajadores del vestuario y equipamiento necesario para el desempeño normal de su actividad.
- 2.—Los representantes sindicales velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate.
- 3.—Habrá de tener en cuenta el Ayuntamiento que cada trabajador municipal disponga, en todo momento, de dos uniformes completos en perfecto estado.
- 4.—Cada Jefe de Servicio formulará a la Comisión de Gobierno propuesta de adquisición del vestuario preciso en cada momento para el personal del mismo.

DOTACION DE VESTUARIO PARA EL AÑO EN CURSO:

Operarios:

- Traje de invierno completo.
- Traje de verano completo.
- Dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano.

- Un par de zapatos de verano.
- Un par de botas de invierno.
- Todo operario dispondrá de Anorak, traje y botas de agua

ARTICULO 26.—BOTIQUIN

En todos los Centros de trabajo habrá como mínimo un botiquin de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por ello el Comité de Seguridad e Higiene.

CAPITULO VI.—RETRIBUCIONES

ARTICULO 27.—SUBIDA SALARIAL

- a) La subida salarial para 1995 será la que señalen las disposiciones vigentes aplicables a los funcionarios civiles del Estado, procediéndose tras finalizar el ejercicio a la revisión salarial para su adaptación al incremento del I.P.C. durante el mismo, siempre que dicho incremento supere el experimentado por las retribuciones. Las diferencias retributivas entre peones y oficial 1.^a serán de 6.500 Ptas., e igual cantidad entre este último y encargado, reflejándose dicho incremento en el incentivo del afectado.
- b) Antes del 31 de marzo de 1995 será elaborada por la Comisión Mixta una relación de puestos de trabajo.

ARTICULO 28.—COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Se establece un Complemento de Productividad de 250 Ptas./día para cada trabajador fijo por cada día efectivo trabajado, abonándose en la nómina del mes siguiente al trabajado.

Para aquellos trabajadores que tengan asignada jornada diaria superior o inferior a siete horas, la cuantía del complemento de productividad se incrementará o disminuirá en el mismo porcentaje.

Se contemplará como trabajo efectivo el utilizado como crédito horario por actividad sindical o el dedicado a curso de formación celebrados por Administración Pública y horario coincidente con la jornada laboral.

Para evitar exceso de cálculos mensuales en la confección de las nóminas por lo que afecta a este concepto, se abonará provisionalmente una cantidad fija mensual a cada trabajador, equivalente a 20 días, con reajuste a los efectivamente trabajados, en la nómina de enero del ejercicio siguiente.

ARTICULO 29.—TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

- Festivos: 1.158 Ptas./día festivo, con excepción de los domingos.
- Horas extraordinarias: las horas extraordinarias se pagarán como tales en tiempo libre de un 175%, según el artículo 35.1 del Estatuto

de los Trabajadores, (ver ANEXO I). No podrán ser acumulables y se disfrutarán en el mismo ciclo o mes, concediéndose opción al trabajador, si el servicio lo permite, entre su disfrute en tiempo libre dentro del mismo ciclo o mes o su abono en metálico.

Los festivos del calendario laboral, fiestas locales y el día de la Patrona se pagarán como horas extras.

ARTICULO 30.—DIETAS

La cuantía de las dietas y demás indemnizaciones por razón del servicio se fijan por lo dispuesto con arreglo a las disposiciones vigentes en cada momento.

CAPITULO VII.—DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 31.—REPRESENTACION

1.—La representación de los trabajadores corresponderá a los miembros del Comité de Empresa según el artículo 5 de la Ley 9/1987 y demás normas que lo desarrollan.

2.—Negociación: Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los trabajadores públicos.
- b) La preparación de los Planes de Ofertas de Empleo.
- c) La clasificación de puestos de trabajo.

d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los mismos.

e) Las materias de índole económica de prestación de servicio sindical, asistencia, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y el ámbito de relaciones de los laborales públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

3.—Se colocará en todas las dependencias municipales un tablón sindical para el uso exclusivo de las Organizaciones Sindicales, según el artículo 8.2.a), de la Ley Orgánica Sindical.

4.—Todo asunto de personal a tratar por Comisión Informativa, de Gobierno o Ayuntamiento Pleno, será obligada la Audiencia de los miembros del Comité de Empresa, quienes deben tener conocimiento previo de los asuntos a tratar y podrán emitir informes y propuestas de acuerdo a la consideración del Órgano que proceda.

CAPITULO VIII.—REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 32

Para los laborales será el que señale la normativa vigente.

Con el fin de aplicar una norma única en materia de puntualidad, permanencia y asistencia a los trabajadores, se establece el siguiente cuadro de faltas administrativas y correlativas sanciones.

Para el cómputo de faltas se hará necesario la comunicación escrita al interesado, aún cuando las mismas no hubieran dado lugar a sanción.

REGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS		PERMANENCIA O PUNTUALIDAD		SANCION
Mens.	Trim.	Hasta 1/2 H.	Más de 1/2 hora	
2	3		Apercibimiento y dto. parte proporcional haberes	Un día de sanción y descuento parte proporcional de haberes
	4			
3	5	Amonestación	Un día de sanción y dto. de haberes	Tres días de sanción y descuento parte proporcional de haberes
	6			
4	7	Apercibimiento	Dos días de sanción y dto. de haberes	Cuatro días de sanción y descuento parte proporcional de haberes
	8			
5	9	Un día de sanción y dto. haberes	Tres días de sanción y dto. de haberes	Expediente disciplinario
	10			
6	11	Cuatro días de sanción y dto. haberes	Cuatro días de sanción y dto. de haberes	Expediente disciplinario
	12			
7 o más	13 o más	EXPEDIENTE DISCIPLINARIO		

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.—El Ayuntamiento prestará la asistencia Médico-Farmacéutica, Quirúrgica, Hospitalaria y de Especialidades a los trabajadores Municipales, así como a los Jubilados y Pensionistas.

SEGUNDA.—A los Jubilados y Pensionistas les será de aplicación los artículos 21.1 y 21.3.

TERCERA.—No tendrá la consideración de baja las ausencias del trabajador por enfermedad, iguales o inferiores a cuatro días.

A partir de los 30 días naturales siguientes a la fecha de baja médica por enfermedad, accidente o invalidez provisional, el trabajador afectado percibirá su salario íntegro mientras dure la baja, salvo en el caso de que sea más favorable para él la tramitación del oportuno expediente de jubilación.

CUARTA.—Para lo no pactado en este Convenio se respetaría la normativa legal vigente.

De igual manera este Convenio no sufre lo regulado por disposiciones de carácter general, en aquello que éstas sean más favorables para los trabajadores.

Montijo, 1 de febrero de 1995.

ANEXO 1

VALOR HORA EXTRAORDINARIA 1995: CUADRO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS	HORA EXTRAORDINARIA
BLAS ARROYO DIAZ	1.451
MANUEL CARRASCAL ROMERO	1.431
PILAR CASADO NARANJO	1.579
PURIFICACION CASTILLO BARQUERO	1.597
JOSE CONCEPCION MUÑOZ	1.432
MANUEL FERNANDEZ FERNANDEZ	1.708
ANTONIO M.ª FERNANDEZ FERNANDEZ	1.708
M.ª JOSE FERNANDEZ MERINO	1.466
JOSE FERNANDEZ SERRANO	1.726
JUAN FERNANDEZ VILORIA	1.594
JOSE M.ª GOMEZ GONZALEZ	1.358
MANUEL GOMEZ SANGUINO	1.671
PEDRO GRAGERA DE LA O	1.708
JUAN GRAGERA MELCHOR	1.451
CRISTOBAL GUTIERREZ RAMON	1.486
JUAN GUTIERREZ SANCHEZ	1.677
MANUELA LOPEZ GUTIERREZ	1.505
ANTONIO MACARRO RODRIGUEZ	1.385

ISABEL MARTINEZ FERNANDEZ	1.597
CARLOS MENAYO LOPEZ	2.172
FRANCISCO MORENO ACEVEDO	1.432
JOSE LUIS MORUNO MOLINA	2.534
INES MUÑOZ GRAGERA	1.597
M.ª JOSE PEREZ CABEZUDO	1.502
MIGUEL PEREZ CASTILLO	1.404
ENCARNACION PUJANTE TOLINO	1.597
PURIFICACION RICO DELGADO	1.396
BLAS RODRIGUEZ BRANQUIÑO	1.505
ALONSO RODRIGUEZ CERRO	2.868
FRANCISCO RODRIGUEZ MUÑOZ	1.626
PEDRO RODRIGUEZ RODRIGUEZ	1.726
MARIA ROMANO PEREZ	1.597
VICENTA RUIZ RODRIGUEZ	1.664
JUAN SANCHEZ CABO	1.432
PEDRO SANCHEZ MUÑOZ	1.432
PABLO SANCHEZ VEGA	1.432
JUAN M. SANGUINO GORDILLO	1358
JUAN SERRANO SOSA	1.981
IGNACIA SUAREZ SANCHEZ	1.432
M.ª DEL CARMEN TREJO SIMOES	1.853
ALFONSO VEGA MORENO	1.524

RESOLUCION de 31 de mayo de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Industrias del Corcho de San Vicente de Alcántara.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de INDUSTRIAS DEL CORCHO DE SAN VICENTE DE ALCANTARA, de ámbito local, de Sector, suscrito el día 17-04-95 por A.S.E.C.O.R. en representación de la empresa, de una parte, y por A.T.C.SAN en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo. 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 (BOE de 29.3.95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 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 labo-