

**JORNADA DE TRABAJO**

Semanal: Número de horas: 35 (TREINTA Y CINCO)

Anual: Número de horas: 1.590 (MIL QUINIENTAS NOVENTA)

**JORNADA AÑO ANTERIOR**

Semanal: Número de horas: 35 (TREINTA Y CINCO)

Anual: Número de horas: 1.590 (MIL QUINIENTAS NOVENTA)

**RESOLUCION de 8 de julio de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del convenio Colectivo de Trabajo del «Ayuntamiento de Guareña (Personal Laboral)».**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo del AYUNTAMIENTO DE GUAREÑA (Personal Laboral), de ámbito local, de Empresa, suscrito el día 26 de abril de 1995 por la corporación municipal en representación de la Empresa, de una parte, y por el Delegado de Personal 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 7/95, código informático 0600880.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extrema-

dura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 8 de julio de 1995.

El Secretario General Técnico,  
JESUS HERNANDEZ ROJAS

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUAREÑA Y LA CORPORACION MUNICIPAL

AÑOS 1995 / 1997

**CAPITULO I. —DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 1.º.—OBJETO**

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

**ARTICULO 2.º.—AMBITO PERSONAL**

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

a) A todo el personal contratado en régimen de derecho laboral de este Ayuntamiento a excepción de los trabajadores contratados por la propia entidad en el seno de aquellos acuerdos que ésta suscriba con el INEM u otros Organismos.

b) A los pensionistas o jubilados, que hayan ejercido como trabajadores laborales fijos de esta Corporación, en que lo expresamente se manifieste.

2.—Siempre que en este Convenio se hace referencia al personal laboral debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este artículo, salvo que se disponga en el texto lo contrario.

3.—Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación al personal laboral municipal en lo que les sea más favorable.

**ARTICULO 3.º.—AMBITO TEMPORAL**

1.—Este Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1995 hasta el día 31 de diciembre de 1997.

2.—Si llegado el 31 de diciembre de 1997 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se entenderá automáticamente prorrogado, en su parte normativa.

**ARTICULO 4.º.—AMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo Ayuntamiento de Guareña, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Guareña, si en ellos prestara servicios personal laboral municipal.

**ARTICULO 5.º.—COMISION PARITARIA**

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por 3 miembros representantes de la Corporación y otros 3 representantes sindicales, en función de los resultados sindicales obtenidos en los últimos años.

2.—Dicha Comisión deberá estar presidida por quien designe las partes de mutuo acuerdo y actuará de Secretario el de la propia Mesa General de Negociación del Convenio o el que se designe de mutuo acuerdo por las partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores e igualmente deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular, y consecuentemente pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia la legislación vigente.

3.—Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

4.—Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.

**ARTICULO 6.º.—VINCULACION A LA TOTALIDAD**

1.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio, (tanto normativas como retributivas), forman un todo orgánico e indivisible.

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

3.—El Convenio no devendrá ineficaz si por la Jurisdicción competente se interpretara alguno de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime, por la Comisión Paritaria

**ARTICULO 7.º.—DENUNCIA DEL CONVENIO**

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objetos de la denuncia con un mes de antelación a la fecha de terminación de vigencia del Convenio.

**ARTICULO 8.º.—PRORROGA**

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrán en vigor en todo su contenido normativo.

**ARTICULO 9.º.—CONDICIONES MAS FAVORABLES**

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 consideramos, suponen condiciones más beneficiosas para los funcionarios, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

**ARTICULO 10.º.—ABSORCION**

Las disposiciones legales futuras que implique variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en su computo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO****ARTICULO 11.º.—ORGANIZACION Y RACIONALIZACION**

1.—La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejorar de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimientos de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
- e) La valoración de los puestos.
- f) La profesionalización y promoción.

2.—Serán objeto de informe, consulta o negociación con el Delega-

do de Personal y Sindicatos representativos las materias de su competencia.

3.—Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante el personal laboral y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

4.—Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, procederá la consulta a la Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

#### ARTICULO 12.º.—RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

1.—La Relación de Puesto de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Guareña, en adelante RPT, 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 para el desempeño de cada puesto en los siguientes términos:

La RPT, que deberá comprender todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento, y de los puestos de trabajo de sus organismos autónomos que estén ocupados o puedan ocuparse por personal laboral, debidamente clasificados, se aprobará anualmente con la Plantilla y el Presupuesto.

El personal eventual que desempeñe puesto de confianza o asesoramiento especial, no formará parte de la RPT.

2.—A cada categoría esta asignada un grupo, del que dependen las retribuciones básicas y complementarias de todo el personal al servicio del Ayuntamiento, procurándose la homologación retributiva en puestos del mismo nivel.

3.—Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y nivel de destino que le corresponde, habrán de ser negociados en la Mesa General de Negociación en el último trimestre de cada año, abordando la revisión de la catalogación antes o con la elaboración y aprobación de los Presupuestos Municipales.

4.—Cualquier modificación deberá ser negociada con la Mesa General de Negociación.

#### ARTICULO 13.º.—CLASIFICACION DEL PERSONAL

1.—En razón a la permanencia al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guareña, los trabajadores se clasificarán en:

—Fijos.

—Contratados por tiempo determinado.

—Eventuales.

—Interinos.

—A tiempo parcial.

—En prácticas.

#### 2.—Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales en los que deberá integrarse todo el personal sometido a este Convenio:

Grupo A.—Titulares Superiores.

Grupo B.—Titulares de Grado Medio.

Grupo C.—Titulados de BUP y FP de 2.º Grado.

Grupo D.—Graduados Escolares.

Grupo E.—Estudios Primarios.

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

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

c) Constituyen el Grupo C, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado y Formación Laboral.

d) Constituyen el Grupo D, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.

e) Constituyen el Grupo E, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo, y se hallen en posesión del Certificado de Escolaridad o Formación Laboral equivalente.

#### ARTICULO 14.º.—INGRESO

1.—Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las pla-

zas vacantes dotadas y no cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2.—Toda selección del personal laboral deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Concurso, Oposición Libre o Concurso-Oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.—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.

4.—En todos los Tribunales y Organos de Selección de Personal o Comisiones de Valoración, estarán presentes los Sindicatos representativos en este Ayuntamiento, que participarán como observadores durante todo el proceso de selección, con voz pero sin voto.

5.—La Administración informará puntualmente al Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

6.—En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública y la Promoción Interna.

#### ARTICULO 15.º.—PROMOCION INTERNA

1.—En todas las convocatorias, en que sea posible legalmente, el Ayuntamiento facilitará la Promoción Interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior.

2.—El personal laboral deberá para ello poseer la titulación exigida o los cursos suplementarios legalmente reconocidos, una antigüedad de dos años en el grupo anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

3.—En las bases de los Concursos-Oposición restringidos para Promoción Interna, podrán suprimirse algunas pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados. Asimismo, el Ayuntamiento facilitará cursos para la preparación de las pruebas, según los criterios que se establezcan. En estos casos, se tendrá en cuenta el informe emitido por los Organos de Representación del Personal.

4.—El Ayuntamiento se compromete, previa negociación con los representantes de los trabajadores, a incorporar una reserva suficiente de plazas en función del número de candidatos potenciales para la Promoción Interna, que en todo caso será de al menos un

75% para los grupos C. D. y del 50% para el resto, cuando así lo permita la legislación.

#### ARTICULO 16.º.—PLANTILLAS

El Excmo. Ayuntamiento de Guareña confeccionará cada año las plantillas o relación de puestos de trabajo de su personal fijo, previa consulta con los Sindicatos representativos, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupo o subgrupo, comprendiendo, además la antigüedad de cada trabajador, sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente.

#### ARTICULO 17.º.—AMPLIACION DE PLANTILLA

Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinario anual, La Corporación estará obligada a la realización de un estudio y a proceder en consecuencia.

#### ARTICULO 18.º.—PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

1.—La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, así como al Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas.

2.—Las convocatorias de los concursos, deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, el nivel y la localización del puesto, los méritos a valorar, mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuado de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2.617/1985, de 9 de diciembre, y la constitución de Comisiones de Valoración, debiendo fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar la plaza o plazas objeto del concurso, siendo aprobadas por la Alcaldía-Presidencia, una vez que el Excmo. Ayuntamiento en Pleno haya perfilado las líneas generales del sistema de provision de puestos. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando por los de niveles inferiores.

3.—Podrán participar en los «concursos de méritos» el personal laboral de la Corporación, cualquiera que sea su situación laboral, excepto aquéllos que estén suspensos, en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción, siempre que hayan prestado durante dos años sus servicios en el Ayuntamiento.

4.—Todo personal laboral que quiera acceder a un concurso de méritos deberá dirigir una solicitud a la Alcaldía-Presidencia, a través del Registro General de la Corporación, en el plazo determinado en la convocatoria. Los interesados deberán presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel, donde indicarán el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando, de este modo, duplicidad de instancias y solapamiento de unas solicitudes con otras.

5.—Las Comisiones de Valoración estarán compuestas por el Presidente, los Vocales y el Secretario, con un número impar de miembros. En caso de empate dirimirá la cuestión el presidente de la misma. Quedarán constituidas con la presencia de representantes de los diferentes Sindicatos, con representación en este Ayuntamiento.

6.—El plazo para la resolución de los concursos será de 30 días a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia del Excmo. Ayuntamiento Pleno su resolución motivada, previa propuesta de la Comisión de Valoración designada al efecto.

7.—Los méritos a valorar serán los establecidos en el Real Decreto 2.617/1985, de 9 de diciembre, estableciendo a priori unos baremos (responsabilidad, disponibilidad, capacidad, decisión, etc.), con informe previo del Delegado de Personal.

8.—Resuelta la provisión mediante concurso, se mandará extracto de todas las resoluciones al Boletín Oficial de la Provincia. Dentro del plazo del mes siguiente a dicha publicación se producirá la toma de posesión de los afectados en su nuevo puesto de trabajo.

9.—Se establece como medida de corrección del sistema la posibilidad de remoción de aquel personal laboral que hayan accedido a un determinado puesto de trabajo mediante concurso. La remoción deberá ser motivada con audiencia en el expediente al interesado, y con informe del Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas, siendo resuelta por el Excmo. Ayuntamiento Pleno.

#### ARTICULO 19.º.—COMISION DE SERVICIO

1.—Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo descritos en el artículo anterior, se podrán realizar por la Corporación nombramientos de «en Comisión de Servicios», que serán siempre de carácter voluntario y durarán hasta que el puesto se cubra, y, en todo caso, por el plazo máximo que indica la Ley. Estos nombramientos se comunicarán al Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas.

2.—El trabajador, en comisión de servicio, habrá de reunir los req-

uisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido nombrado.

3.—La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al Puesto de trabajo.

4.—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 porque su titular se halle en situación con derecho a reseña del mismo, o de permiso no retribuido.

5.—El reintegro de personas en suspensión, excedencia o cualquier otra situación que la Ley permita y que lo hubiesen solicitado, se realizará en comisión de servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de Puestos de trabajo descrita en el artículo anterior.

#### ARTICULO 20.º.—TRASLADOS

El traslado supone la movilidad de todo trabajador de un servicio a otro, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. La Alcaldía-Presidencia podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, ordenar el traslado del personal laboral. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente.

De todo traslado se dará cuenta al Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas, con anterioridad a que éste haya sido resuelto, para que emita informe preceptivo.

#### ARTICULO 21.º.—TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

1.—Es competencia exclusiva de la Jefatura del Personal habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría, a personal de los mismos, por necesidades del servicio y comunicándolo dentro de los 5 días laborales siguiente, a los Servicios de Personal y éstos, a su vez, al Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas.

2.—El tiempo máximo de habilitación será de 31 días de forma continua y de 45 de forma discontinua.

3.—Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, el personal laboral devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida, a excepción de los complementos personales, debiéndoles ser abonadas medianamente gratificaciones como trabajo de superior categoría.

4.—A estos efectos se consideran trabajos de superior categoría los especificados en este artículo y en el n.º 19 del presente Convenio.

5.—Si durante una comisión de servicio, el personal laboral sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones de viñese devengando en dicha situación.

#### ARTICULO 22.º.—FORMACION DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

1.—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, Periférica, Autonómicas y Local.

2.—Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamientos 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 a los cursos, si ello es posible.

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

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

4.—Concesión de 40 horas/año como máximo para 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.

5.—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 determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

6.1.—Los representantes sindicales tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

6.2.—Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito a cualquier Sindi-

cato siempre que para ello se solicite dicho derecho por la organización sindical a que pertenezca.

7.—Durante el periodo de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación permanente con fondos específicos para acciones mancomunadas entre Sindicatos y Administración que afectará a todas las categorías 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 de las organizaciones sindicales más representativas, 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 y serán convocados por el Ayuntamiento, con la periodicidad que demanden los servicio y fije la Comisión de formación oportuna. 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 en los cursos de formación se hará previa solicitud por el trabajador y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una Comisión creada al efecto y que contará entre sus miembros a un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Los participantes en los cursos mantendrán su derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

8.—Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación cuyas competencias serán:

- \* Proponer acciones formativas.
- \* Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- \* Aprobar el Plan de Formación y seguimiento.
- \* Realizar 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 o facilidades para la formación externa o complementaria de los trabajadores menos cualificados.

\* Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos Públicos de otras Instituciones (F.S.F., M.E.C., etc.).

9.—Las partes firmantes, para elevar, aumentar y mantener la competencia profesional de los empleados públicos de este Ayuntamiento, acuerdan que se dedique un 1% de la masa salarial para actividades formativas de conformidad con los objetivos que se fijan en el Plan de Formación oportuno.

#### ARTICULO 23.º.—ORNADA LABORAL, VACACIONES Y HORARIO

##### 1.—Jornada de trabajo:

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de 37,50 horas semanales (treinta y siete horas y treinta minutos), a excepción de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que será de 35 horas (treinta y cinco horas).

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

Dentro de dicho concepto se entenderán comprendidos en la jornada diaria los tiempos empleados como descanso, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de las normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

c) Los trabajadores de la Corporación tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, con carácter general, comprenderá sábado y domingo. Si no se disfrutará en el periodo citado, el descanso será de tres días, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso deberá regularse por la Corporación otro régimen de descanso laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Se tenderá a que los fines de semana para el personal sometido a turnos, se organice de manera que se libre, al menos, uno de estos días.

##### 2.—Descanso diario.

El personal laboral disfrutará de un período máximo de descanso de 30 (treinta) minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral, a excepción de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que serán 20 (veinte) minutos.

##### 3.—Turnos.

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

—Cualquier alteración involuntaria por parte del personal, en los turnos de Servicio, será compensado como determinen las partes, oídas las Centrales Sindicales.

—Se estudiará por las partes las posibles anomalías del cuadrante de los servicios.

##### 4.—Vacaciones.

a) Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa, y se distribuirán preferentemente entre los meses de junio a septiembre. Las mismas podrán ser disfrutadas, a criterio del trabajador, en dos periodos.

En caso de que por necesidades del servicio no se disfruten en ese periodo, se prorrogarán en 5 días, con exigencia de su disfrute.

b) Si antes de iniciarse el periodo de vacaciones anual, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria de baja laboral (enfermedad o accidente), se retrasará dicho periodo, dentro del mismo año, hasta que dichas circunstancias desaparezcan.

c) El plan de vacaciones se fijará durante los tres primeros meses del año, atendiendo a los siguientes criterios:

—31 días de vacaciones anuales.

—Los días festivos del calendario oficial, más el 24 y 31 de diciembre. Si estos días coinciden con sábado o domingo, se añadirán a los de libre disposición. Además, el día 22 de mayo, que es la Fiesta Patronal de la Administración Local.

#### ARTICULO 24.º.—PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

—6 días de libre disposición para disfrutar por el trabajador, según su criterio, y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales se cambiara por la Corporación, ello daría lugar a un incremento en las mismas de 5 días. Dicho plan habrá de efectuarse de tal manera que todo trabajador conozca el mismo con una antelación mínima de dos meses.

Los trabajadores de la Corporación, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1.—Por enfermedad o accidente. En los casos de enfermedad o accidente para el desarrollo normal de las funciones habituales, podrán solicitarse licencias de hasta seis meses con plenitud de derechos económicos, que se concederán siempre que se justifique mediante informe facultativo y bajo la supervisión de asistencia sanitaria de la Corporación.

2.—Por matrimonio, 15 días naturales de duración. Este derecho no se perderá cuando tal periodo coincida con el de las vacaciones anuales.

3.—Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales, incluyendo el día de la celebración. Siendo el acto a más de 300 kilómetros de distancia, 3 días naturales.

4.—El personal laboral femenino tendrá derecho a 16 semanas de licencia por embarazo, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

Asimismo tendrá derecho a 2 horas diarias, a partir del alumbramiento y durante un año, para lactancia a distribuir en el día por la interesada. 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.

5.—Por nacimiento o prácticas de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 3 días hábiles, aplicables según las circunstancias y 2 días naturales para los casos de adopción.

6.—Por la adopción de un menor de cuatro años o disminuidos físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 8 semanas a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho sólo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

7.—Por enfermedad grave de pariente de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad tendrá derecho el trabajador a 4 días naturales, susceptibles de ampliación hasta un máximo de 7 días, cuando existan circunstancias personales, que deberán ser justificadas igualmente al Jefe de la Unidad correspondiente.

8.—Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre y hermanos, 4 días naturales y, si se produce fuera del Término Municipal, 2 días más por desplazamiento.

9.—Por fallecimiento de abuelos, nietos o tíos, 2 días y 2 más por desplazamiento cuando se produzca fuera del término.

10.—Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

11.—Para la realización de exámenes, tendrá derecho el trabajador a disponer libre el día del examen y, en caso de que su jornada sea nocturna, podrá disponer de la jornada anterior al examen.

12.—Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal laboral objeto de este Convenio, o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro Organismo, tendrá derecho el trabajador a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc...

13.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

14.—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, seminario, etc., 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.

15.—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.

16.—Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.

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

18.—Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos municipales, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente criterio:

—PRIMER GRADO: Cónyuge, padre-madre, hijo-hija.

—SEGUNDO GRADO: Abuelos, hermanos, nietos.

—TERCER GRADO: Bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos.

—CUARTO GRADO: Primos.

#### ARTICULO 25.º.—PERMISOS NO RETRIBUIDOS

1.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

2.—El trabajador que tenga más de dos años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido de hasta tres meses como máximo. El ejercicio de este derecho será por una sola vez cada dos años.

3.—Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación mínima de 15 días.

#### CAPITULO III.—AYUDAS Y DERECHOS SOCIALES

##### ARTICULO 26.º

1.—Ayuda por natalidad: Para el personal laboral de la Corpora-

ción, será de 50.000 pesetas por cada uno de los hijos habidos con posterioridad al presente Convenio.

2.—Ayuda por minusválías: La Corporación podrá establecer ayudas económicas para sus trabajadores que tengan a cargo hijos discapacitados físicos o psíquicos, en los mismos grados que los reconocidos por el INSERSO, y siempre que lo soliciten. Dicha prestación reviste las siguientes modalidades, todas ellas compatibles entre sí:

a) Ayuda fija mensual: Consisten en una ayuda básica que, en función del grado de minusvalía, será de 10.000 pesetas para el 1.º grado, 15.000 pesetas para el 2.º grado y de 20.000 pesetas para el 3.º grado; y una ayuda complementaria, compatible con la anterior, de hasta 15.000 pesetas mensuales en el supuesto de asistencia del minusválido a Centros de Enseñanzas o de rehabilitación, según sea esta asistencia en régimen de externado, media pensión o internado.

b) Ayuda de carácter graciable: Para rehabilitación, movilidad y comunicación del minusválido, en las condiciones que se establezcan anualmente.

3.—La Corporación establecerá una bolsa de ayuda a trabajadores municipales para sus hijos, cuando éstos asistan a guarderías, en la cuantía de 4.000 pesetas mensuales, siendo esta cantidad revisables según el I.P.C.

4.—En el ánimo de cooperar con una política real de empleo, los trabajadores podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad y, en caso de ser aceptada, tendrán derecho a la indemnización que a continuación se expone:

Los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada, percibirán del Excmo. Ayuntamiento de Guareña, como premio o indemnización en efectivo y por una sola vez, el 80 por ciento del importe de los trienios por antigüedad que al trabajador le correspondería percibir desde que se produzca el evento hasta la edad legal de jubilación. Para los trabajadores pertenecientes a los grupos D) y E), dicha indemnización compensatoria será del 90 por ciento.

Se sustituirán por nuevos trabajadores las jubilaciones anticipadas.

5.—Seguro Colectivo de Vida: El Excmo. Ayuntamiento de Guareña, en virtud de este Convenio, queda obligado a concertar un Seguro Colectivo de Vida a todos sus trabajadores, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente, en la cuantía de:

—Muerte: 3.000.000 de ptas. por trabajador.

—Invalidez: 7.000.000 de ptas. por trabajador.

6.—Anticipos: En relación con este tema, los trabajadores podrán solicitar Pagas Anticipadas hasta la cuantía de 400.000 pesetas como máximo, fijándose como plazo límite de devolución hasta 36

meses y reintegrándose los anticipos mediante cuotas fijas mensuales deducibles en nómina.

7.—El Ayuntamiento suscribirá una póliza de responsabilidad civil y defensa penal para el personal laboral a su servicio, destinada a cubrir la mencionada responsabilidad en el ejercicio de su actividad por cuenta del Ayuntamiento.

8.—Además del reconocimiento médico de ingreso, los trabajadores podrán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado para desempeñar el puesto de trabajo, o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

9.—Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiera venido desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

10.—El personal que realice su trabajo con pantallas de ordenador deberá someterse a las revisiones médicas necesarias, cada seis meses, o por prescripción facultativa.

11.—La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden actividades acordes con su estado.

12.—En los supuestos de suspensión de la relación en empleo por cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, así como del servicio civil sustitutorio, los empleados públicos del Ayuntamiento tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias íntegras, sin descuentos de la cuota de la Seguridad Social.

En caso de existir cargas familiares, el Ayuntamiento estudiará las medidas asistenciales que pudieran proceder.

13.—El trabajador en la situación anterior, tendrá derecho a su reincorporación al puesto de trabajo que tuviera antes de su incorporación al servicio militar o civil sustitutorio, en el plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de cese en uno de los citados servicios.

14.—Prótesis.

a) Prótesis quirúrgicas fijas: Se considerarán como tales aquellos aparatos o dispositivos que estén destinados a sustituir un órgano ausente o defectuoso y precise el empleo de técnicas quirúrgicas para su implantación, por ejemplo: craneoencefálicas, válvulas, marcapasos, prótesis articuladas de rodilla, cadera y otras.

b) Prótesis ortopédicas: Se consideran prótesis ortopédicas, ya sean permanentes o temporales, aquellos dispositivos o aparatos destinados a sustituir un órgano inexistente o defectuoso, o facilitar la función de un órgano impedido en su funcionamiento y cuya implantación no requiera intervención quirúrgica. Tal es el caso de los miembros artificiales, senos artificiales, prótesis oculares u orbitarias, electroestimuladores, collarines, calzado ortopédico, corsés, fajas, medias ortopédicas, etc., de confección individualizada. Estos últimos artículos no tienen la consideración de prótesis a efectos de prestación cuando su fabricación sea seriada y se dispensen en Oficinas de Farmacia, ya que entonces serán sometidos al mismo régimen que los medicamentos y demás productos que constituyen el objeto de la prestación farmacéutica.

Con excepción del calzado y plantillas ortopédicas, el Ayuntamiento reintegrará al funcionario o bien pagará directamente a la empresa suministradora (si el coste supera las 100.000 pesetas y así se solicita), el importe de esta prótesis. En el caso del calzado y plantillas ortopédica, el Ayuntamiento concede una ayuda económica conforme al siguiente baremo:

—Calzado ortopédico, incluidas, en su caso, plantillas.  
Ayuda máxima.....5.500 Ptas.

—Plantillas para pies planos o valgus.  
Ayuda máxima.....2.000 Ptas.

c) Vehículos para inválidos: En los supuestos de invalidez que justifique la necesidad del vehículo, se concede una ayuda, por una sola vez, como máximo, de 100.000 ptas.

d) Prótesis dentarias, oculares y otras especiales: Estas prótesis dan lugar a las siguientes ayudas:

#### DENTARIAS:

Piezas (cada una, máximo de 12).....4.000 Ptas.

Empastes (cada uno) .....2.000 Ptas.

#### OCULARES (Por prescripción facultativa)

Gafas completas .....4.500 ptas.

Gafas completas bifocales.....7.000 ptas.

Renovación de uno o dos cristales.....3.500 ptas.

15.—El Ayuntamiento proporcionará al personal laboral dos uniformes al año, uno en invierno y otro en verano y dos pares de zapatos.

16.—Vivienda.

Los trabajadores podrán efectuar la creación de cooperativas de

viviendas, con la colaboración del Ayuntamiento, en los términos que se pacten entre las partes.

#### CAPITULO V.—DERECHOS SINDICALES

##### ARTICULO 27.º

El personal de la Corporación podrá constituir secciones sindicales y afiliarse a las mismas libremente, siempre que las Centrales Sindicales estén legalmente constituidas.

##### ARTICULO 28.º

Las Secciones Sindicales, según acuerdo de la Mesa General de Convenio, quedarán constituidas por un delegado sindical por cada una de las organizaciones sindicales con representación del personal laboral del Ayuntamiento.

##### ARTICULO 29.º

Las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

—La Corporación pondrá a su disposición un tablón de anuncios.

—Podrán participar en la negociación colectiva.

—Podrán disponer de un local similar al que corresponda al Delegado de Personal.

Funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y de los afiliados del mismo en el Ayuntamiento y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Corporación.

b) Asistir a las reuniones con el Delegado de Personal, Comité de Salud Laboral y Comisión Paritaria de Interpretación, con voz pero sin voto.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Delegado de Personal de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligadas a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio al Delegado de Personal.

d) Serán oídas por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán, asimismo, informadas y oídas por la empresa con carácter previo:

-Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

—En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando reviste carácter colectivo y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

—La implantación o revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias.

El Delegado de Personal podrá convocar reuniones de centro de trabajo o del conjunto de los trabajadores laborales de la Corporación por un tiempo máximo de 30 horas anuales, debiendo realizar estas reuniones dentro de la jornada de trabajo y siempre al inicio o fin de la misma.

Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple pre-aviso por escrito con una antelación mínima de 24 horas, señalándose el lugar y la hora de la celebración, y la firma y datos de algunos de los convocantes acreditados, quienes se responsabilizan de la marcha de las mismas.

#### ARTICULO 30.º

De acuerdo con la Ley 9/1987, de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, en su artículo 31, queda constituida la MESA GENERAL DE NEGOCIACION DEL CONVENIO de este Ayuntamiento, cuyas competencias vienen reconocidas y recogidas en dicho artículo y siguientes de la citada Ley.

#### ARTICULO 31.º

Será competencia del Delegado de Personal y Delegado Sindicales, la defensa de los intereses del personal laboral del Ayuntamiento, y en particular de la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada unos de los miembros de los referidos órganos.

#### ARTICULO 32.º

Todos los temas o materias que hagan referencia al personal laboral de la Corporación o puedan tener incidencias en sus condiciones de empleo, serán preceptivamente informadas por el Delegado de Personal o por la Mesa General de Negociación, antes de su pase al Pleno o Comisión de Gobierno del Ayuntamiento, debiéndose acompañar dicho informe al correspondiente expediente.

A estos efectos se garantizará al Delegado de Personal y a la Mesa General de Negociación un tiempo razonable para la confección y emisión del informe señalado.

#### ARTICULO 33.º

El Delegado de Personal y Mesa General del Convenio podrán hacer propuestas a la Corporación sobre cualquier materia que consideren oportuna y afecte a las condiciones sindicales y sociales de los empleados laborales.

#### ARTICULO 34.º

El Delegado de Personal tendrá la capacidad jurídica que la normativa vigente le confiere para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### ARTICULO 35.º

El Delegado de Personal gozará de las siguientes garantías sindicales:

1.—Ninguno de sus miembros podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

2.—El Delegado de Personal podrá disponer de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, que podrá utilizar de acuerdo con las siguientes especificaciones:

—Quedan fuera del cómputo global y personal de horas las empleadas en periodos de negociación y las utilizadas en reuniones o gestiones convocadas a petición de la Mesa General de Negociación.

3.—El Delegado de Personal, podrá gozar de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de su proclamación como candidato hasta un año después de su cese en el cargo, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley 9/1987, facilitándose por la Corporación los medios materiales necesarios para su cometido.

El Delegado de Personal podrá convocar Asambleas del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento o de un colectivo determinado, ateniéndose a los establecido en el régimen de Asambleas.

#### ARTICULO 36.º

La Corporación facilitará un local para la realización de asambleas, que se celebrarán conforme a la legalidad vigente.

#### ARTICULO 37.º

La Mesa General del Convenio tendrá las siguientes funciones:

1.—Interpretación auténtica del texto de este Convenio en su aplicación práctica.

2.—Recomendación para las partes signatarias de cuantos asuntos

o reclamaciones se someten a su decisión, respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.

3.—Mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente, y la Mesa General del Convenio acepta la función de mediadora y conciliadora.

4.—Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en este Convenio.

5.—Denuncia del incumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

6.—Informes acerca del grado de aplicación de lo convenido, de las dificultades si las hubiese y la elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

7.—Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o vengán establecidas en su texto, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones legales vigentes.

#### ARTICULO 38.º

La Mesa General de Negociación será la encargada de la vigilancia, estudio e interpretación del presente Convenio

#### ARTICULO 39.º

La Mesa General del Convenio podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones, en número no superior a tres por cada una de las partes.

#### ARTICULO 40.º

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la Mesa del Convenio, éstas, si así lo deciden, podrán someterse a la conciliación o mediación ante cualquier otro organismo o autoridad competente en la materia acuyo fin les serán remitidos a dichos organismos los informes que las partes consideren convenientes, como paso previo a las acciones individuales y colectivas que pudiesen competir a los interesados.

#### ARTICULO 41.º

Cuando ambas partes lo consideren conveniente y así lo acuerden, se podrán crear comisiones de trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la Mesa General del Convenio, no siendo éstos vinculantes, sino meramente indicativos.

#### ARTICULO 42.º

La Mesa General del Convenio tendrá la cooperación necesaria para el mejor desempeño de las funciones de ésta como órgano de participación.

#### ARTICULO 43.º

En el sentido expresado en el artículo anterior, las entidades representadas en el Mesa General del Convenio, podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio o sección, oficina o dependencia del Ayuntamiento, para comprobar cuantos datos y extremos fueran necesarios, y proceder al estudio de los mismos, y los jefes o responsables de dichos servicios o departamentos, deberán cooperar a facilitar el acceso a cuantos antecedentes e informes sean precisos para el cometido de dicha Mesa General de Negociación, siempre que se respete el contenido del artículo 10 de la Ley 9/1987, sobre el debido sigilo profesional.

#### ARTICULO 44.º

A los efectos procedentes, cualquier actitud hostil o entorpecedora de la labor referida en el artículo anterior, podrá ser objeto de denuncia remitida a la Presidencia de la Corporación, la cual actuará de la forma procedente según las normas de aplicación.

#### ARTICULO 45.º

Las comunicaciones oficiales de la Mesa General de Negociación se verificarán siempre directamente por escrito, sin que puedan admitirse traslados y reproducciones a través de otras instancias.

### CAPITULO V—SALUD LABORAL

#### ARTICULO 46.º — COMITE DE SALUD LABORAL

1.—Existirá un único Comité de Salud Laboral, que tendrá una composición mixta, de 4 miembros, integrado por los representantes del personal (1 funcionario y 1 empleado en régimen de derecho laboral) y de la Corporación.

2.—El comité de Salud Laboral, elaborará y aprobará su propio Reglamento.

3.—Las propuestas del Comité de Salud Laboral serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

#### ARTICULO 47.º — FUNCIONES DEL COMITE DE SALUD LABORAL

1.—Promover en los centros de trabajo el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

2.—Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar del personal.

3.—Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de seguridad e higiene.

4.—Investigar las causas de enfermedades y accidentes.

5.—Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física del trabajador.

6.—El estudio y la elección del tipo y número de prendas de trabajo necesarios para los distintos puestos, dando audiencia al personal laboral afectado.

7.—La elaboración de unas normas de salud laboral teniendo como referencia la actual ordenación de salubridad e higiene en el trabajo.

#### ARTICULO 48.º – BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquin de primeros auxilios debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral.

### CAPITULO VI.—REGIMEN RETRIBUTIVO

#### ARTICULO 49.º – NORMAS GENERALES Y COMUNES

1.—El personal al servicio del Ayuntamiento sólo podrá ser remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal, este Convenio y la RPT

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

3.—Las retribuciones percibidas por las personas al servicio del Ayuntamiento gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

4.—El Ayuntamiento abonará a los trabajadores en situación de I.L.T. y A.T. la diferencia hasta el 100% de sus retribuciones y lo que perciban de la Seguridad Social.

5.—El personal interino, así como aquéllos que se encuentren en periodo de prácticas, percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen en la RTP, salvo en los casos especificados en los convenios suscritos entre el Ayuntamiento y otros Organismos.

#### ARTICULO 50.º RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento, serán las que en cada momento estén establecidas con carácter de básicas y complementarias para los funcionarios públicos de la propia entidad, sin que puedan existir diferencias de clase alguna entre ambos colectivos dentro del mismo Grupo o nivel de profesionalidad.

#### ARTICULO 51.º FONDO DE GARANTIA DE PODER ADQUISITIVO

Para el caso de que la previsión de inflación fijada por el Gobierno sea superada por el Índice de Precios al Consumo (IPC), se fijará un Fondo de compensación de poder adquisitivo por dicha diferencia, en los mismos términos fijados en el Acuerdo alcanzado con los funcionarios de este Ayuntamiento.

#### ARTICULO 52.º RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Si durante la vigencia del presente Convenio algún trabajador es obligado, transitoriamente y por razones del servicio, a realizar trabajos de superior categoría, percibirá la cuantía económica establecida conforme al presente Convenio durante el tiempo en que se mantenga tal situación. No obstante, el desempeño de una actividad de superior categoría no implicará, en ningún caso, el ascenso automático del trabajador, el cual sólo podrá producirse mediante los procedimientos previstos legalmente.

### CAPITULO VII.—REGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTICULO 53.º

El regimen disciplinario a aplicar al personal laboral fijo, será el mismo que se aplique a los funcionarios del Ayuntamiento y se regirá por lo dispuesto, en cuanto a graduación de faltas y sanciones, por el Real Decreto 33/1986, del 10 de enero, sobre Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado y cualquier otra normativa legal de general aplicación.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA

Ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen a no revisar ni promover durante la vigencia de este, otro u otros de ámbito inferior al aquí redactado.

#### SEGUNDA

Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado la convivencia, a los efectos oportunos.

## TERCERA

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real decreto 383/1984, de 1 de febrero, y la Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo acreditarse tal condición mediante el Certificado Oficial establecido.

## DISPOSICION TRANSITORIA

En el plazo de un mes a partir de la fecha en que este Convenio sea firme, habrá de constituirse comisión compuesta por miembros negociadores de este Convenio para determinar la aplicación de las medidas de ayuda social.

## DISPOSICION DEROGATORIA

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

## DISPOSICION FINAL

1.—Lo convenido en este documento se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales, a partir del 31 de diciembre de 1997, de no existir solicitud o denuncia de cualquiera de las partes, en forma escrita y fehaciente, con antelación mínima de un mes.

2.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación legal, siendo su ámbito el reflejado en el artículo 3.1 del mismo.

## A N E X O I

CUADRO DE HOMOLOGACION A EFECTOS RETRIBUTIVOS ENTRE  
FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL FIJO EN EL AYUNTAMIENTO  
DE GUAREÑA

N.º PUESTO	GRUPO	NIVEL	C. ESPECIFICO	C. PRODUCTIV.
1 ENCARGADO P4ERS.	D	8	54.681	4.053
1 COORDINADOR DE INST. DEPORTIV.	D	8	41.578	4.053
1 BIBLIOT. <sup>a</sup> (*)	C	12	34.163	3.465
4 OPERARIOS LIMP.	E	6	34.257	4.053
1 OPER. CEMENTERIO	E	6	34.257	4.053
1 CONDUCTOR	E		41.578	4.053
1 OPER. DARDINES	E		30.257	
10 LIMP. ESCUELAS (-)	E		5.129	
1 LIMPIADORA (*)	E		5.129	

## NOTAS:

- Las cuantías expresadas son de periodicidad mensual y se homologan con las del Anexo I del Acuerdo alcanzado con el personal funcionario, referidas al último año de vigencia del Convenio.

- Las cantidades relacionadas como «productividad» para cada puesto, podrán desaparecer y engrosar el C. E. correspondiente.

(\*) Media jornada.

(-) Fijas discontinuas. - Tiempo parcial.

*RESOLUCION de 6 de julio de 1995, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los posibles interesados en el Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.147/1995 promovido contra la Junta de Extremadura, relativo a las pruebas selectivas convocadas por Orden de 8 de abril de 1994, para cubrir vacantes en el Grupo V (Peón Especializado de Cocina), de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.*

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 7 de junio de 1995, se hace pública la interposición del Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.147/1995 promovido por doña Petra ALVAREZ GALLARDO contra la Junta de Extremadura, sobre la Resolución de la Consejería de Presidencia y Trabajo de 20 de marzo de 1995, por la que se desestimó el Recurso Ordinario interpuesto con fecha 22 de febrero de 1995, contra el proceso selectivo convocado por Orden de 8 de abril de 1994, para cubrir vacantes en el Grupo V (Peón Especializado de Cocina), de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse si a su derecho conviniere ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en relación con el citado Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de nueve días a contar desde la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 6 de julio de 1995.

El Director General de la Función Pública,  
RAFAEL PACHECO RUBIO