

ARTICULO 1.—AMBITO TERRITORIAL.—El presente Convenio es de aplicación en toda la Provincia de Badajoz, para aquellas empresas y trabajadores incluidos en el ámbito personal y funcional.

ARTICULO 2.—AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.—Este Convenio regirá las relaciones laborales entre empresas y trabajadores del comercio textil, mayor y menor, de tejidos, confecciones, paquetería-mercería, así como el comercio mixto, cuya principal actividad sea una de las enumeradas anteriormente. Y los que dependiendo de otra empresa (E.T.T.) estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

ARTICULO 3.—AMBITO TEMPORAL.—El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia», aplicando los salarios con carácter de uno de enero de mil novecientos noventa y seis.

Su vigencia será hasta el día treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día uno de enero de mil novecientos noventa y seis hasta la entrada en vigor se abonará prorrateada en el trimestre siguiente a la firma del convenio.

ARTICULO 4.—SALARIOS.—Los salarios que se pacten en este convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial Extremadura y Boletín Oficial de la Provincia y serán los que figuran en la Tabla Anexa I del presente convenio, con vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

La estructura retributiva queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

- * Salario Base.
- * Antigüedad.
- * Paga Extra de Julio.
- * Paga Extra de Diciembre.
- * Paga de Beneficios.

ARTICULO 5.—ACTUALIZACION DE SALARIOS.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecidos por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis, un incremento superior al 3,5 por ciento, se efectuará una revisión tan pronto como se constate, a partir del indicado porcentaje, hasta el tope máximo del 0,50 por ciento.

El incremento será con efecto de 1.º de enero de 1996.

La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1997.

RESOLUCION de 14 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, de ámbito local, de empresa, suscrito el día 4-3-1996 por el Sr. Concejal-Delegado de Personal, en representación del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, de una parte, y por C.I.T.A.L., CC.OO., U.G.T. y C.S.I.F., 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 de Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-1995); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6-6-1981), 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 de 17 de mayo), 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 9-5-1995) y Decreto 76/1995 de 31 de julio (D.O.E. 3-8-1995) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y artículo 3, apartado 2.a) del Decreto 22/1996 de 19 de febrero de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996) esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 28/96, código informático 0600700, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, 14 de agosto de 1996.

El Director General de Trabajo,
P.D. (Orden de 30-7-96, DOE n.º 88),
MIGUEL A. GUERRA GAMERO
El Director Gral. de Administración Local e Interior

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ambito funcional.

El presente acuerdo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

Art. 2. Ambito personal.

El presente acuerdo afectará a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo. Al personal sujeto a modalidades de contratación de duración determinada no le serán de aplicación los artículos 25, 26, 27, 28, 29 y 30 ni el Capítulo noveno del presente Acuerdo.

Art. 3. Ambito temporal.

El presente acuerdo surtirá efecto desde el día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996. Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de 30 días a su vencimiento. Si expirase el plazo de denuncia, el presente acuerdo se entenderá prorrogado automáticamente.

Art. 4. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria de control, desarrollo, interpretación y seguimiento integrada por un miembro designado por cada uno de los sindicatos que hayan obtenido representación en cada uno de los ámbitos de aplicación y por dos miembros representantes de la Corporación.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán contar con la presencia de asesores con voz pero sin voto.

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

3. Podrá ser convocada por cada una de las partes con una antelación mínima de 48 horas, haciendo constar en la convocatoria el Orden del Día.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y quedarán reflejados en las actas correspondientes, y vincularán a ambas partes.

Con carácter previo a la interposición de cualquier acción legal se

someterán a la Comisión Paritaria todas las discrepancias que se originen por la interpretación o aplicación del presente Acuerdo.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Acuerdo devendrá ineficaz y deberá regularse de nuevo.

Art. 6. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos pactos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, 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.

CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7. Organización y racionalización.

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

- a) Mejora de la prestación de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
- e) Valoración de los puestos, la profesionalización y la promoción.

2. Serán objeto de informe, consulta o negociación con los Organos de Representación de los Trabajadores 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 los empleados públicos 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 de los empleados municipales, procederá la consulta a los Organos de Representación de los Trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 8. Catalogación y Relación de Puestos de Trabajo.

1. Junto con el presente acuerdo se aprueba un Catálogo de Puestos de Trabajo, que comprende:

- * Organigrama general y particular de las Unidades Administrativas.
- * Descripción de todas las funciones de los puestos.
- * Determinación del Complemento Específico de los puestos de trabajo.
- * Criterios de asignación del Complemento de Destino.

Este Catálogo será el instrumento técnico de base para el establecimiento de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, que deberá ser aprobada con posterioridad.

2. La Relación de Puestos de Trabajo, instrumento técnico con base en el Catálogo de Puestos de Trabajo, servirá para la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisará los requisitos de desempeño de cada puesto.

3. La creación, modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo que se contemple en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación en la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

4. Lo establecido en el Catálogo y Relación de Puestos de trabajo que se aprueba con el presente Acuerdo, será plenamente aplicable al personal sujeto a modalidades de contratación temporal atendiendo a la categoría y titulación exigida.

Art. 9. Planes de Empleo.

Además del presente Acuerdo y de la Catalogación de Puestos de Trabajo se aprobará un Plan de Empleo Local con la finalidad de racionalizar, actualizar y modernizar la estructura administrativa de este Excmo. Ayuntamiento.

La Mesa General de Negociación informará los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo.

Las acciones a incluir dentro de cada Plan de Empleo tendrán total sujeción a las disposiciones legales de aplicación y servirán como paso previo a la determinación de la Oferta de Empleo Público del año en curso.

Art. 10. Formación.

1. La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios.

Los empleados públicos municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o pro-

fesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, organizados por las Administraciones Central, Autonómica y Local.

2. Se constituye una Comisión de Formación con la firma del presente Acuerdo. Dicha Comisión estará formada por un miembro designado por la Corporación y un miembro por cada sindicato con representación en el Excmo. Ayuntamiento.

3. Serán competencias de dicha Comisión:

- * Proponer acciones formativas.
- * Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- * Marcar prioridades para las diversas categorías o colectivos más necesitados de especialización, reciclaje o conversión.
- * Aprobar el Plan de seguimiento.
- * Distribuir los recursos y control de los mismos.
- * Seleccionar a los trabajadores y resolver las solicitudes presentadas por los mismos para participar en acciones formativas.
- * Reunirse, a instancias de algunos de sus miembros, en el plazo máximo de siete días.

4. Los empleados municipales tendrán derecho a la concesión de 40 horas por año como máximo para asistencia de forma gratuita a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que el curso se celebre fuera del ámbito del Ayuntamiento de Almendralejo y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo que desempeñe.

5. 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. 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.

Art. 11. Guardias y averías de alumbrado.

La asistencia permanente que requiere el servicio de mantenimiento del alumbrado público y dependencias municipales, aconseja considerar estos puestos de trabajo de electricistas de una manera especial. Para ello se establece prestar un servicio de guardias de averías semanal, fuera de la jornada laboral, debiendo estar permanentemente localizable y dotándoles para ello de los medios técnicos de comunicación necesarios.

Este servicio será prestado por cuatro trabajadores del servicio

eléctrico, correspondiéndoles, por lo tanto, una guardia semanal al mes con carácter rotativo. Este servicio atenderá todas las necesidades municipales de avería para los que sea requerido exceptuando las fiestas patronales que se negociarán aparte y serán rotativas entre el personal que se dedique a estas guardias.

Para este personal se asignará una cantidad de 263.000 Ptas. anuales para cada persona.

En caso de baja por accidente o enfermedad o descanso por vacaciones de alguna de las personas que componen este servicio de guardias, dicha ausencia será atendida por el resto del personal, sin que suponga ningún incremento para éstos, ni detrimento para el afectado por la baja.

Art. 12: Servicio de Guardias del Parque de Obras.

Tras la entrada en vigor del presente acuerdo se establecerá, por los mismos motivos expuestos en el artículo anterior, un servicio de guardias en el Parque de Obras para la realización de tareas de carácter urgente, tales como colocación de vallas, señales, cortes de vías públicas, etc.

Este servicio se realizará por tres personas con carácter rotativo.

Por dicho servicio se percibirá una cantidad de 263.000 pesetas anuales por persona.

Art. 13: Otros servicios extraordinarios.

1. Servicio de recogida del ganado en el matadero:

Se establece un servicio en el matadero para la recogida del ganado en días festivos y domingos, motivado por la necesidad de tener que estar el ganado en los corrales 24 horas antes del sacrificio. Este servicio se realizará por dos personas, correspondiéndole por ello una cantidad de 190.000 pesetas anuales a cada una.

2. Guardias del cementerio:

El personal sepulturero del Cementerio percibirá, por el trabajo de los días festivos y por la realización de un servicio permanente de guardia en el Cementerio, una cantidad de 343.028 pesetas anuales por persona.

En el Negociado de Cementerio se establecerá un servicio de guardias en sábados y festivos, que se realizará por dos personas, percibiéndose por dicho servicio una cantidad de 61.206 pesetas anuales por persona.

3. Ordenanzas y Alguaciles:

Por asistencias a Plenos, con carácter rotativo, se percibirá una cantidad de 6.000 pesetas por persona.

4. Biblioteca:

Por apertura de sábados, 235.000 pesetas anuales por persona.

5. Personal del Servicio de Recogida de Basuras:

Por cada festivo trabajado, le corresponderán dos días de descanso.

CAPITULO TERCERO: JORNADA LABORAL, VACACIONES Y HORARIO

Art. 14. Jornada de trabajo.

1. Los empleados municipales afectados por el presente Acuerdo tendrán una jornada laboral de 35 horas semanales.

2. Se computará como tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo.

3. Los empleados municipales tendrán derecho a un período máximo de descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral.

Art. 15. Turnos.

1. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se determinará en la Mesa General de Negociación en los dos últimos meses de cada año con el carácter de vigencia para el ejercicio siguiente.

2. Las alteraciones y posibles anomalías del cuadrante de los servicios se resolverán asimismo por la Mesa General de Negociación.

Art. 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el presente acuerdo.

Las horas extraordinarias podrán ser de tipo estructural o normal. Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que pongan en peligro las instalaciones del Ayuntamiento y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata.

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 horas semanales, periódica y reiteradamente, en una misma sección o servicio del Ayuntamiento, se procederá a la contratación en el menor plazo posible del número de trabajadores necesarios para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

Trimestralmente se remitirá a la parte social de este acuerdo el número de horas extraordinarias de cada servicio.

En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón del duplo de horas por hora extraordinaria realizada.

Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre el Ayuntamiento y trabajadores afectados o serán abonadas económicamente por acuerdo entre las partes según la siguiente escala:

	Nocturnas y festivos	Diurnas
Grupo A	2.401 ptas	2.183 ptas.
Grupo B	2.183 ptas	1.964 ptas.
Grupo C	1.964 ptas	1.747 ptas.
Grupo D	1.692 ptas	1.473 ptas.
Grupo E	1.418 ptas	1.200 ptas

Art. 17. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa.

2. Las vacaciones se distribuirán preferentemente entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, pudiendo disfrutarse en dos períodos de 15 días.

3. A solicitud del trabajador, las vacaciones anuales se podrán disfrutar a lo largo de todo el año en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio.

4. En caso de que por necesidades del servicio las vacaciones no se disfruten en el período de tiempo señalado para ello, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, se incrementarán en 5 días retribuidos.

5.a) La Policía Local no podrá disponer de los días correspondientes a las fiestas patronales de La Piedad para el disfrute de sus vacaciones.

b) Los Electricistas no podrán disponer para el disfrute de sus vacaciones los días comprendidos entre el 1 y el 15 de Agosto.

Art. 18. Festivos.

1. Para establecer los días festivos serán de aplicación los calendarios oficiales de carácter nacional, autonómico y local.

Tendrán la consideración de festivos:

- 22 de Mayo, Santa Rita
- 24 y 31 de Diciembre.

2. Cuando alguno de los días festivos coincida con sábado o domingo, se añadirá a los de libre disposición.

3. Cuando alguna fiesta nacional, autonómica o local coincida en sábado se compensará de igual forma que lo dispuesto en el apartado anterior.

4. Los puestos de trabajo de la Policía Local y de Oficiales del Polideportivo, que por las peculiaridades de sus servicios trabajen en los días festivos que contempla este acuerdo (excepto sábados y domingos), tendrán derecho a 30 días de descanso al año o bien a una compensación económica de 190.000 pesetas.

CAPITULO CUARTO: PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 19. Permisos retribuidos.

1. Los empleados de la Corporación tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) 6 días de libre disposición a disfrutar por el empleado público según su criterio y de acuerdo con las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

b) Por matrimonio, 15 días.

c) Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales, incluyendo el día de la celebración. Si el acto fuera a más de 300 km. de distancia el permiso será de 3 días naturales.

d) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos, 3 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

e) Por fallecimiento de abuelos, nietos o tíos, un día cuando el suceso se produzca en la misma localidad y tres días cuando sea en distinta localidad.

f) Por enfermedad o accidente que impidan el normal desempeño de las funciones habituales se tendrá derecho a licencias de hasta 6 meses por cada año natural con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales, devengando sólo el sueldo y el complemento familiar.

Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

g) Por enfermedad grave de parientes de 1.º o 2.º grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días naturales, susceptibles de ampliación hasta un máximo de siete días, cuando existan circunstancias personales que deberán ser justificadas al jefe de la unidad.

h) Por intervención quirúrgica de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el día de la operación.

i) Por nacimiento de un hijo o interrupción voluntaria del embarazo, 2 días naturales, y 4 si es en distinta localidad, a contar desde el día siguiente en que se produzca el evento.

j) Por parto, 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso del fallecimiento de la madre. En caso de ser ambos trabajadores del Excmo. Ayuntamiento podrán repartirse de común acuerdo dicho periodo.

k) Por lactancia, las empleadas municipales tendrán derecho a dos horas diarias, a partir del alumbramiento y durante un año, a distribuir durante la jornada de trabajo.

l) Por la adopción de un menor de nueve meses el empleado municipal tendrá derecho a un permiso de 8 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración máxima de 6 semanas.

m) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día y 2 días si hay cambio de residencia.

n) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración, debiendo justificarse ésta. En caso de que dichos exámenes se celebraran fuera de la localidad el permiso se ampliará en un día.

ñ) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado.

o) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, directamente relacionados con la función o puesto desempeñados, se podrá conceder por la Delegación de Personal, permiso por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico ni perjudique el normal desarrollo del servicio. Este permiso no implicará reducción de las retribuciones y se tendrá derecho a las dietas correspondientes.

p) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de horas de trabajo, con la correspondiente justificación.

2. Los grados de parentesco en los supuestos anteriores han de entenderse del siguiente modo:

1^{er} grado: Cónyuge, padres e hijos.

2.º grado: abuelos, hermanos, nietos.

Asimismo, cuando se habla de cónyuge debe entenderse referido a toda pareja estable o de hecho, siendo obligatorio justificar docu-

mentalmente la convivencia mediante el correspondiente certificado que la acredite.

Art. 20. 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. Podrán concederse licencias por asuntos propios por períodos que no podrán exceder de 3 meses cada dos años. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna.

Art. 21. Servicios especiales.

El trabajador, cuando preste el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente, pasará a la situación de servicios especiales, siéndole computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos el tiempo de permanencia en el mismo.

CAPITULO QUINTO: CONDICIONES SOCIALES

Art. 22. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1. El Ayuntamiento contratará un seguro colectivo de vida en el que se contemplarán los siguientes conceptos e indemnizaciones:

Muerte por cualquier causa: 2.500.000 pts.

Invalidez total y permanente: 2.500.000 pts.

2. Por la Corporación Municipal se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles de todo el personal de la misma por actos, estudios o informes que realicen por razón de su trabajo.

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

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

5. En caso de procesamiento del empleado público por alguna actuación derivada de la prestación de servicio, la fianza que se imponga correrá a cargo del Ayuntamiento.

Art. 23. Revisión médica.

1. Los empleados municipales podrán someterse a reconocimiento médico anual en un centro especializado, corriendo los gastos a cuenta del Ayuntamiento. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador, y se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento únicamente en lo relativo a aptitud o no del empleado para desempeñar su puesto de trabajo, o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

2. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el trabajador lo destinará a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiere venido desempeñando y siempre que no fuere inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

Art. 24. Ayudas médicas.

Se crea una bolsa de 828.000 pesetas para ayudas médicas, destinada a cubrir un porcentaje de los gastos médicos no cubiertos por el régimen general de la Seguridad Social, exceptuando de dichos gastos las prestaciones farmacéuticas.

Las solicitudes de estas ayudas deberán acompañarse de la correspondiente factura especificativa de los conceptos sobre los que se solicita.

El plazo de presentación de solicitudes se determinará por la Mesa General de Negociación y se difundirá y publicará adecuadamente.

El sistema de reparto así como la cuantía individual se determinarán por la Comisión Paritaria.

Art. 25. Ayudas por natalidad.

Para los empleados públicos municipales será de 50.000 pts. por cada uno de los hijos habidos con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

Art. 26. Ayudas por minusvalía.

La Corporación podrá establecer ayudas económicas para los empleados municipales que tengan a su cargo a hijos discapacitados físicos o psíquicos en los mismos grados que los reconocidos por el Inerso, y siempre que lo soliciten previo informe de los servicios profesionales correspondientes. Dicha prestación reviste las siguientes modalidades, compatibles entre sí:

— Ayuda fija mensual: que según el grado de minusvalía será de 10.000 pts. para el 1^{er} grado; 15.000 pts. para el 2.^o grado y 20.000 pts. para el 3^{er} grado.

— Ayuda complementaria de hasta 15.000 pts. mensuales en el supuesto de asistencia del minusválido a centros de enseñanza o de rehabilitación, según sea esta asistencia en régimen de externado, media pensión o internado, y previo informe favorable de los facultativos correspondientes.

Art. 27. Ayudas para competiciones.

Se crea una bolsa para las actividades deportivas del personal de Excmo. Ayuntamiento. El abono de dichas ayudas se efectuará a final de año, previa solicitud de los interesados, con un montante de 100.000 pts. El sistema de reparto se determinará por la Mesa General de Negociación.

Art. 28. Ayudas al estudio.

Se establece una bolsa económica para ayudas al estudio por un importe de 1.600.000 pts. por curso escolar para todos los funcionarios y personal laboral fijo, así como a los hijos y cónyuges de los mismos. Dichas ayudas serán incompatibles con cualquier otra ayuda al estudio establecida por el Ayuntamiento.

En la solicitud de esta ayuda deberá consignarse:

- Para los hijos en Enseñanza Primaria, nombre y curso del niño/a.
- En los restantes casos se acompañará fotocopia de la matrícula.

Podrá concederse una única ayuda por persona y en el caso de hijos menores de 16 años, se concederán ayudas exclusivamente para Enseñanza Obligatoria.

El plazo de presentación de solicitudes se establece entre el 15 y el 31 de octubre de 1996.

El sistema de reparto así como su cuantía individual se determinarán en la 1.^a quincena de noviembre por la Mesa General de Negociación.

Art. 29. Uniformes y ropas de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará a su personal, en el momento de su incorporación, la ropa de trabajo que precise para el desarrollo de sus actividades y previa entrega de las prendas deterioradas, aún cuando excedieran de las establecidas en el presente Acuerdo. A saber:

- Personal de Obras y Servicios: dos monos o dos chaquetas y dos pantalones; un par de botas y un anorak.
- Matadero: dos monos o dos batas o dos chaquetas y dos pantalones; un par de botas y un anorak.
- Recogida de Basuras: tres monos; un par de botas y un anorak cada dos años.

— Limpiador/as: dos batas o dos chandals y dos pares de zapatillas o zuecos.

— Conserjes: dos monos o dos chaquetas y dos pantalones o dos blusas y dos faldas.

— Personal de Oficios Varios: dos monos o dos chaquetas y dos pantalones, un par de botas de seguridad y un anorak o prenda de abrigo.

— Personal del Polideportivo: dos chandals o dos monos y dos pares de zapatillas deportivas.

— Alguaciles: cada tres años dispondrán de la siguiente ropa: dos camisas de manga corta y dos de manga larga; dos pantalones de verano y dos de invierno; una chaqueta; un anorak y un par de zapatos cada dos años.

— Policía Municipal:

* Armamento: defensa de madera de color negro, arma corta con munición, esposas de seguridad y silbato.

* Uniforme de verano: dos gorras, tres camisas de manga corta y una de manga larga, dos pantalones, un par de zapatos, seis pares de calcetines negros y un par de guantes blancos.

* Uniforme de invierno: dos gorras, tres camisas, dos corbatas, seis pares de calcetines negros, un par de botas, dos pantalones, una cazadora de piel, unos guantes de piel y un pantalón de agua.

* Los efectos y accesorios que completan el uniforme (cinturón, grilletes, pisacorbatas, pistoleras, placas de identificación y constitucionales y demás distintivos), así como el armamento, se repondrán cuando su deterioro así lo aconseje. Los uniformes se repondrán cada dos años, excepto la cazadora, que se hará a los tres años.

Art. 30. Jubilación anticipada.

1. El personal laboral fijo, con una antigüedad mínima de 15 años de servicios prestados a este Excmo. Ayuntamiento y cumpliendo todos los requisitos dispuestos en la legislación reguladora de la Seguridad Social, podrá solicitar a la Administración la jubilación anticipada.

2. Las primas por este concepto se abonarán según la Tabla siguiente:

- a los 60 años de edad: 12 mensualidades
- a los 61 años de edad: 10 mensualidades
- a los 62 años de edad: 7 mensualidades
- a los 63 años de edad: 5 mensualidades
- a los 64 años de edad: 3 mensualidades

La mensualidad citada en este artículo se refiere a la suma de los siguientes conceptos retributivos: sueldo base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad.

Art. 31. Incapacidad temporal.

1. En estos casos se abonará el 100% del salario desde el primer día de baja.

2. Plazos: Se estará a lo que determinen la legislación para el personal laboral.

CAPITULO SEXTO: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 32. Comité de Seguridad e Higiene.

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente acuerdo se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene, cuya finalidad será proponer las medidas de seguridad e higiene que procedan.

CAPITULO SEPTIMO: ACCION SINDICAL

Art. 33. Derechos sindicales.

1. Con independencia de los derechos legalmente establecidos el personal laboral podrán en el ámbito del Ayuntamiento siempre que no menoscabe el desarrollo normal de las actividades:

- a) Constituir secciones sindicales.
- b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- c) Recibir información que le remita el sindicato.
- d) Disponer de un tablón de anuncios para información laboral y sindical.

2. El Comité de Empresa y las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a) La utilización de locales adecuados para sus actividades.
- b) La utilización de un tablón de anuncios situado dentro del centro de trabajo, de fácil acceso a los trabajadores.
- c) Los miembros del Comité de empresa y delegados sindicales, dispondrán de un crédito de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales y de representación. Podrán acumularse dichas horas entre los miembros del Comité de empresa, Junta de personal y delegados sindicales previo acuerdo por escrito del que se enviará una copia al ayuntamiento. En el acuerdo de acumulación constará expresamente la eficacia temporal del mismo. Para la utilización de horas sindicales será necesario preaviso con 48 horas de antelación con carácter general y en caso excepcional con la máxima antelación posible. Dada la diversidad de horarios del personal del Excmo. Ayuntamiento de Almedralejo, el uso de horas sindicales podrá hacerse de forma que las mismas coincidan con los horarios de los trabajadores representados.

d) Cada sección sindical tendrá derecho en su ámbito a un delegado sindical designado por la misma, que tendrá las mismas competencias que los comités de empresa.

CAPITULO OCTAVO: RETRIBUCIONES

Art. 34. Retribuciones básicas.

Están constituidas por el Sueldo Base, trienios y pagas extraordinarias. Su cuantía será la que determine en cada momento la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales.

Se computarán como antigüedad todos los períodos trabajados para el Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, con independencia de la naturaleza de la relación de servicios y de la continuidad o no de los períodos trabajados.

Art. 35. Retribuciones Complementarias.

Estarán compuestas por el Complemento de Destino, Complemento Especifico y Complemento de Productividad.

El Plus de transportes que venía percibiendo el personal laboral se sumará al complemento de destino de este personal, desapareciendo como concepto retributivo.

Art. 36. Complemento personal de Antigüedad.

1. Complemento consolidado e invariable, de carácter individual y propio de cada trabajador, que no experimentará modificación alguna resultado de la conversión de la antigüedad del personal laboral a trienios.

2. El complemento de antigüedad será reconocido por el Ayuntamiento para cualquier trabajador fijo siempre que el empleo anterior fuera en la Administración pública.

Art. 37. Dietas y Kilometraje.

Cuando en ejercicio de sus funciones el personal del Excmo. Ayuntamiento haga uso de su vehículo particular o deba permanecer fuera de la localidad, percibirá por estos conceptos las cantidades en concepto de Dietas y Kilometraje que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPITULO NOVENO: ANTICIPOS

Art. 38. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables el personal laboral fijo en situación de servicio activo.

Art. 39. Causas de no concesión.

No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un período mínimo de tres meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro nuevo, excepto que, en algún caso particular, el Alcalde, oída la Comisión Paritaria, considerara reducir o anular dicho período de tiempo.

Art. 40. Cantidades máximas.

La cantidad máxima que podrá concederse por este concepto será la mayor entre 500.000 pts. o el equivalente a tres pagas mensuales sin complementos.

Art. 41. Justificación.

1. Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:

a) Gastos de enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge o parientes en primer grado, o siniestro de especial gravedad.

b) Adquisición de primera vivienda, incluidos mobiliario de hogar y gastos jurídicos necesarios para la adjudicación, cuando la misma sea destinada a domicilio habitual del petitionerario.

c) Instalación de la vivienda habitual del empleado público durante el ejercicio en que se solicita, pudiéndose considerar como tales los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, en su caso, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.

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

e) Rehabilitación, mejoras, reformas o reparaciones en la vivienda habitual, incluido el mobiliario de hogar, tendentes a mantener o mejorar sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.

f) Por razón de matrimonio del petitionerario o de sus hijos.

g) Por amortización de deudas de carácter inaplazable.

2. Se considerarán como gastos no preferentes aquéllos que no se funden en alguna de las causas citadas en este artículo.

Art. 42. Solicitud.

Junto con la solicitud de petición de anticipo, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gasto.

Art. 43. Calificación de las solicitudes.

Las solicitudes presentadas serán examinadas por la Comisión Paritaria definida en el artículo 4 del presente Acuerdo, que elevará informe de las mismas a la Alcaldía-Presidencia para su resolución.

La Comisión citada se encargará de calificar las solicitudes de anticipos, proponer su cuantía y fijar el plazo de devolución.

Art. 44. Periodicidad de las calificaciones.

En la primera quincena de cada mes, la Comisión Paritaria se reunirá con el objetivo de calificar y elevar la propuesta al Sr. Alcalde-Presidente de las solicitudes presentadas durante el mes inmediatamente anterior. No obstante, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se deba calificar y elevar propuesta sobre alguna o algunas solicitudes de carácter extraordinario y urgente.

Art. 45. Acreditación del gasto.

Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar, en el plazo máximo de tres meses, la realización del gasto que motivó su petición. En caso de no acreditarse, se le facilitará un plazo de diez días para que alegue las razones por las que no se ha dispuesto del anticipo para el gasto alegado en su solicitud. Transcurrido dicho plazo, y a la vista de las alegaciones presentadas, el Sr. Alcalde-Presidente podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido por su reconocimiento, previa petición del interesado, o considerar incumplida la causa alegada, en este último supuesto, o en el caso de incumplir la prórroga del plazo, el Sr. Alcalde-Presidente acordará la devolución del anticipo y liquidación del préstamo concedido.

Art. 46. Periodo de devolución.

El anticipo concedido habrá de ser reintegrado por el trabajador en un plazo máximo de dieciocho meses, descontándose una cantidad igual en cada nómina mensual.

Art. 47. Consignación presupuestaria.

El Ayuntamiento consignará, con el fin de atender las solicitudes anuales de anticipos reintegrables, una partida presupuestaria de 10.000.000 de pesetas.

Art. 48. Anticipos mensuales.

Podrán ser beneficiarios de anticipos mensuales de haberes el personal laboral, fijo o contratado, en situación de servicio activo en el Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

Art. 49. Plazo de solicitudes.

La petición de solicitudes se presentará en la oficina de personal dentro de los primeros diez días de cada mes y serán abonadas el día quince o día hábil siguiente del mes correspondiente a la solicitud.

Cláusula de revisión salarial

En el supuesto de que el IPC real a final de año superara el 3,5% se aplicará a todo el personal una revisión salarial a abonar en una única paga cuya cuantía será igual al resultado de aplicar el porcentaje de diferencia entre el IPC real y el 3,5% al conjunto de las retribuciones anuales.

Cláusula final

En todo lo no regulado por este acuerdo, se estará a lo dispuesto en las legislaciones estatal y autonómica.

**CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS
Y TRANSPORTES**

RESOLUCION de 21 de agosto de 1996, de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, por la que se procede al pago de depósitos previos y firma actas cupación, expediente de expropiación forzosa de terrenos para las obras de: «Depósito de regulación en Aceuchal».

A fin de proceder al pago del importe de Depósitos Previos y firma Actas Previas de los terrenos para la obra arriba referenciada y de acuerdo con el artículo 52.6 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de Diciembre de 1954 y concordantes con su Reglamento, se cita a los Sres. afectados por la expropiación de referencia para que comparezcan en lugar, día y hora referenciados en la relación adjunta.

Se recuerda a todos los afectados que han de acreditar de forma fehaciente tanto su personalidad, calidad con que comparecen o titularidad respecto a los bienes afectados sin cuyos requisitos cada uno en su caso no les será satisfecha cantidad alguna, dándole en tal caso el destino previsto en la Ley.

Mérida, 21 de agosto de 1996.

El Director General de Arquitectura y Vivienda,
(P.D. Orden 16-07-1996),
MATIAS MARTINEZ PEREDA-SOTO