

COMISION TITULAR

Presidente: D. Enrique Gimbernat Ordeig. C.U. - Universidad Complutense.

Vocal Secretario: D. Alfonso Carlos Cardenal Murillo. T.U. - Universidad de Extremadura.

Vocal 1.º: D. Juan Felipe Higuera Guimera. C.U. - Universidad de Zaragoza.

Vocal 2.º: D. Antonio González-Cuéllar García. T.U. - Universidad Autónoma Madrid.

Vocal 3.º: D.ª Ana Isabel Silva Nicolás. T.U. - Universidad Complutense.

COMISION SUPLENTE

Presidente: D. Joaquín Cuello Contreras. C.U. - Universidad de Extremadura.

Vocal Secretario: D. Manuel Cobo del Rosal. C.U. - Universidad Complutense.

Vocal 1.º: D. Rodrigo Fabio Suárez Montes. C.U. - Universidad de Oviedo.

Vocal 2.º: D.ª M.ª Teresa Alvarez Vizcaya. T.U. - Universidad Carlos III.

Vocal 3.º: D. Francisco Candil Jiménez. T.U. - Universidad de Sevilla.

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 1 de abril 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 Ayuntamiento de Plasenzuela.

Convenio Colectivo.—Expte. n.º 4/96. Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de Plasenzuela suscrito el 28 de febrero de 1996 por representantes de la empresa y la Central Sindical U.G.T. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95) que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartados B,c) del Real Decreto 642/95, de 21 de abril (BOE de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/96, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 4/96 y Código

de Convenio 1000722, 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 Cáceres.

Mérida, a 1 de abril de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

ACUERDO-CONVENIO

POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PLASENZUELA Y SU CORPORACION.

CAPITULO I

Art. 1 OBJETO.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Plasenzuela y los empleados públicos a su servicio.

Art. 2 AMBITO PERSONAL.

Las normas contenidas en este Acuerdo-convenio son de aplicación a:

a) Todos los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Plasenzuela que se encuentran en situación de servicio activo o servicios especiales.

b) A todo el personal vinculado a la Corporación por relación laboral.

c) A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino o eventual o que ocupe plaza de funcionario.

Art. 3 AMBITO TEMPORAL.

Este Acuerdo-convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1996 hasta el día 31 de diciembre de 1996.

Art. 4 COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria de control y seguimiento del Acuerdo-convenio integrada por tres miembros de la Corporación y uno por cada sindicato firmante de este convenio.

El Presidente de esta comisión será el Presidente de la Corporación o Concejal delegado por éste.

La misión de esta Comisión será velar por la aplicación de lo establecido en este Acuerdo-convenio.

Art. 5 DENUNCIA DEL CONVENIO.

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

Art. 6 PRORROGA DEL ACUERDO-CONVENIO.

Denunciado el presente Acuerdo-convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido.

Art. 7 CONDICIONES MAS FAVORABLES.

La entrada en vigor de estos pactos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la entrada en vigor quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter más favorable.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8 RACIONALIZACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

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

a) Mejora de las prestaciones al ciudadano.

b) Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y procesos administrativos.

c) Establecimiento de plantillas correctoras de personal.

d) Clasificación y definición clara de las relaciones entre puesto y categoría.

2) Será objeto de informe y negociación con los representantes de los trabajadores las materias de su competencia.

3) Quedan excluidas de la negociación las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusiones sobre el ejercicio de los derechos de los ciudadanos entre los empleados públicos.

4) Cuando las decisiones del Ayuntamiento afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos, procederá a la consulta a los órganos de representación según referencia a los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/87 de 12 de junio.

Art. 9 RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO, ORGANIGRAMA Y CATALOGACION.

1) La R.P.T. del Ayuntamiento de Plasenzuela es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con los servicios.

2) La R.P.T. deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y los organismos autónomos debidamente clasificados se aprobará anualmente con la plantilla y el presupuesto.

3) La catalogación de los puestos de trabajo será negociada en la mesa General.

Art. 10 INGRESO.

1.—Durante los primeros meses del año y como consecuencia de la plantilla y del presupuesto aprobado por la Corporación, se formulará oferta de empleo público ajustándose a los criterios fijados por la normativa de Régimen Local.

2.—Toda la selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición libre y concurso oposición o concurso.

3.—Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación del puesto de trabajo a desempeñar.

4.—En todo proceso de selección estarán presentes los sindicatos representativos en este Ayuntamiento.

Art. 11 PROMOCION INTERNA

1.—En todas las convocatorias en que sea posible, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna entre los trabajadores. Para ello los empleados municipales deberán poseer la titulación exigida a las circunstancias expresadas en el acuerdo firmado entre la Administración y los sindicatos para el año de 1996.

2.—El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria para la promoción interna.

Art. 12 TRASLADOS.

El traslado supone la movilización de todo empleado público municipal de un servicio a otro sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo.

La Alcaldía podrá motivadamente y siempre por necesidades urgentes, dar traslado a todo empleado público.

De todo traslado se dará cuenta, con anterioridad a que se haya resuelto al delegado de personal. En lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá lo establecido en el R.D. 28/90 de 15 de enero o norma que lo sustituya.

Art. 13 TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA.

1.—Es competencia exclusiva de la Jefatura de Personal habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior categoría al personal de los mismos por necesidades del servicio.

2.—El tiempo máximo de habilitación será de 30 días de forma continuada y de 85 días de forma discontinua.

3.—Durante el tiempo desempeñado de trabajos de superior categoría, los empleados municipales devengarán todas las retribuciones complementarias de la categoría circunstancialmente ejercida.

Art. 14 FORMACION DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.

1.—La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios. Los empleados públicos municipales tienen el derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

A la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por cualquier administración cuando tengan relación con el puesto desempeñado.

2.—Los empleados que cursen estudios académicos o formativos,

tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos.

3.—La Corporación bien directamente o con conciertos con centros oficiales, organizará cursos de capacitación para la adaptación de los empleados a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

4.—Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, los empleados públicos tienen derecho a la concesión de 40 horas anuales para la realización de cursos formativos.

Art. 15 AMPLIACION DE PLANTILLAS.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 840 horas de trabajo extraordinarias anual, la Corporación estará obligada a realizar un estudio y a proceder a la ampliación de plantilla.

Art. 16 JORNADA LABORAL Y HORARIO.

1.—Jornada de Trabajo.

a) La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los empleados municipales, con la obligación de permanecer en sus puestos de trabajo desde las 8,30 horas hasta las 14,30 horas, pudiendo cumplir el resto de la jornada desde las 8,00 horas hasta las 15,30 horas o bien en jornada de tarde desde las 16,30 hasta las 20 horas, salvo aquellos puestos que tengan asignados turnos rotatorios los cuales se computarán por horas reales efectivas anuales y en todo caso dicho cómputo no podrá sobrepasar el cálculo que resulte de multiplicar el número a razón de 40 horas semanales computadas en días hábiles durante todo el año natural. A estos efectos a la entrada en vigor del convenio se realizará este cálculo de tal forma que se acredite el cumplimiento de esta jornada máxima conforme a los turnos confeccionados en planilla del Centro no sobrepasando este límite.

b) Los empleados tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderán sábados y domingo. Salvo en aquellas dependencias o servicios que deban organizarse por la administración otro régimen de descanso laboral. Se tenderá a que los fines de semana para el personal sometido a turnos tengan, como mínimo, el 50% de los mismos libres.

2.—Descanso Diario.

Los empleados municipales disfrutarán de un periodo máximo

de descanso de veinte minutos diarios que se computarán a todos los efectos, como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y sólo podrá disfrutarse entre las 10 horas y las 11,30 horas de la mañana.

3.—Turnos.

El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la jefatura de personal previo acuerdo con los delegados de personal.

Se elaborarán los planes de trabajo con suficiente antelación salvo urgencia excepcional.

4.—Control de Personal.

La administración municipal y los representantes de los trabajadores expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Art. 17 VACACIONES ANUALES.

Por cada año completo de servicio activo se disfrutarán de 31 días de vacaciones o los días que en proporción le correspondan si el periodo trabajado fuese inferior.

Se disfrutarán, preferentemente durante los meses de mayo a septiembre ambos inclusive.

También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del empleado y salvaguardando las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del empleado municipal y condicionado a las necesidades de los servicios.

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

Art. 18 PERMISOS Y LICENCIA RETRIBUIDOS.

Los empleados municipales podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos o periodos siguientes, previa solicitud o comunicación y aceptación.

1.—Asuntos Propios: 9 días.

Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Se podrán disfrutar de estos días a conveniencia del empleado, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. Dichos días deberán disfrutarse dentro del año.

2.—Por Enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, darán lugar a licencias de hasta 6 meses por cada año natural, con plenitud de derechos económicos salario base de cada grupo y antigüedad. Deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

3.—Por razones de matrimonio 15 días.

4.—Por matrimonio de parientes 1.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural y siendo a más de 250 km. de distancia 2 días.

5.—Por embarazo 16 semanas o lo que disponga la legislación general.

6.—Por nacimiento de un hijo o interrupción de embarazo: 2 días naturales y si fuera en fin de semana se tendrá derecho al lunes.

7.—Por intervención quirúrgica de parientes de 1.º grado de consanguinidad o afinidad: el día de la operación.

8.—Por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días a contar desde que se produzca el hecho.

9.—Por traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia: 2 días naturales cuando se produzca con mudanza.

10.—Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centro oficiales durante los días de celebración previa justificación de la convocatoria.

11.—Por hijo menor de 9 meses: 2 horas diarias de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos periodos o reducción de 1 hora en la jornada, cuando sea por lactancia artificial podrá el padre hacer uso de este permiso debiendo justificar que la madre no lo disfruta, con autorización del responsable del servicio.

12.—Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado.

13.—Por la adopción de un menor de 6 años o disminuido físico o psíquico dentro del marco legal, el empleado municipal tendrá derecho a 60 días naturales a contar desde la fecha de adopción.

14.—Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista personal mu-

nicipal o formando parte de ellos, con la debida justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si los actos los promoviera el Ayuntamiento de Plasenzuela tendrá derecho el empleado público a percibir indemnización por dietas y desplazamientos.

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

CAPITULO III

DEL REGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES.

Art. 19.

1.—El régimen de retribuciones de los empleados del Ayuntamiento de Plasenzuela será el acordado en la tabla salarial anexa.

2.—El Ayuntamiento de Plasenzuela, en virtud de este acuerdo-convenio queda obligado a concertar un Seguro Colectivo de Vida y Accidente para todos sus empleados que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente adaptado al seguro ya existente.

3.—Jubilaciones Anticipadas.

Los empleados municipales podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años y en caso de ser aceptada por el Ayuntamiento tendrá derecho a un premio de indemnización por una sola vez del 50% del S.M.I. con límite de 1.500.000 pesetas.

4.—Anticipos.

Los empleados municipales podrán solicitar, como máximo la cantidad de 250.000 pesetas fijándose un plazo máximo de devolución de 18 meses con cuotas iguales, previa justificación y autorización.

5.—La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los empleados que lo soliciten y la precisen por conflictos derivados con ocasión de la prestación de sus servicios.

6.—Además del reconocimiento médico de ingreso, los empleados municipales podrán someterse a reconocimiento médico anual. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo de sus funciones, el Ayuntamiento, de mutuo acuerdo con el trabajador procurará destinarlo a otro servicio en donde no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

Art. 20 VESTUARIOS.

El Ayuntamiento de Plasenzuela proporcionará al personal específico dos uniformes al año, uno de verano y otro de invierno más dos pares de zapatos; se procurará que el vestuario cumpla las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo; se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril a mayo, para los de invierno del mes de septiembre a octubre.

CAPITULO IV

DERECHOS SINDICALES

Art. 21.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Ley de Organos de representación, las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo-convenio, tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes.

Art. 22.

Las secciones sindicales quedarán constituidas por un delegado sindical con un crédito mensual de 15 horas para asuntos sindicales.

Art. 23.

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a) La Corporación pondrá a su servicio un tablón de anuncios.
- b) Podrán participar en la negociación colectiva.
- c) Podrán disponer de un local para sus reuniones previa petición al efecto.
- d) Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y de los afiliados al mismo en el Ayuntamiento.
- e) Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a su conocimiento de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligada a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- f) Serán oídos 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.
- g) Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo a:

* Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

* En materias de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

* La implantación de sistemas de organización con cualquiera de sus posibles consecuencias.

Art. 24.

De acuerdo con la Ley 9/87, 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 Negociación de este Ayuntamiento, cuyas competencias vienen reconocidas y recogidas en dicho artículo y siguientes de la citada Ley.

Art. 25.

La Corporación facilitará un local para la realización de asambleas y proveerá los medios necesarios y materiales para el eficaz cumplimiento de las mismas.

Art. 26.

Para la realización de las mencionadas asambleas, será preciso la comunicación de las mismas al responsable de personal o al jefe del servicio respectivo, con un plazo de antelación mínimo de 24 horas, relacionando el lugar y la hora.

Art. 27.

La Mesa de Negociación tendrá las siguientes funciones:

1.—Interpretación auténtica de este acuerdo-convenio en su aplicación práctica.

2.—Recomendación para las partes asignatarias de cuantos asuntos y reclamaciones se someten a su decisión, respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en este Acuerdo-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 de Negociación acepta la función mediadora y conciliadora.

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

5.—Denuncia del incumplimiento de este Acuerdo-Convenio.

6.—Informe acerca del grado de aplicación del presente acuerdo,

de las dificultades, si las hubiera, y la elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

7.—Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo, o vengán establecidas en su texto, así como cualquier otra que pueda ser atribuida al amparo de las disposiciones vigentes de la Ley 9/87.

Art. 28.

La Mesa General de Negociación podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto, en cuantas materias sean de sus competencias. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Art. 29.

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes, éstas, si así lo deciden podrán someterse a la conciliación o mediación ante cualquier otro organismo o autoridad competente en la materia, a cuyo fin le será remitido a dicho organismo los informes que las partes consideren convenientes como paso previo a las acciones individuales y colectivas que pudieran competir a los interesados.

Art. 30.

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

Art. 31.

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

Art. 32.

En el sentido expresado en el artículo anterior, las entidades representadas en la Mesa, podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio o sección, oficina o dependencia del Ayuntamiento a comprobar cuantos datos y extremos fuesen necesarios y proceder al estudio de los mismos, y los jefes o responsables de dichos servicios deberán cooperar para facilitar el acceso a cuantos antecedentes e informes sean precisos para el cometido de dicha Mesa, siempre que se respete el contenido del artículo 10 de la Ley 9/87.

Art. 33.

A estos 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.

Art. 34.

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

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 35.

El Ayuntamiento de Plasenzuela velará para que en sus centros de trabajo se mejoren las condiciones de seguridad e higiene promoviendo:

- El conocimiento y cumplimiento de las disposiciones vigentes en esta materia.
- Las medidas oportunas en orden de prevención de riesgos profesionales, de integridad física y psíquica.
- Campañas de formación y sensibilización del personal en materia de seguridad e higiene.
- La investigación de las causas de enfermedades y accidentes laborales.
- La paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave para la integridad del trabajador.

CAPITULO VI

DERECHOS Y DEBERES

Los empleados municipales se someten en esta materia a lo dispuesto en :

- Ley 7/85 de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril.
- Ley 30/84 de 2 de agosto de Reforma de la Función Pública, en lo que sea de aplicación.
- Real Decreto 861/1986 de 25 de abril.
- Estatuto de los trabajadores Ley 8/1980.

—Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997.

—Demás disposiciones que desarrollen, modifiquen o amplíen la citada legislación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

Las personas ligadas a los empleados públicos por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en los que la Autoridad acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

SEGUNDA.

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

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
PADRE-MADRE	ABUELOS	BISABUELOS	PRIMOS
HIJO-HIJA	HERMANOS	TIOS	
	NIETOS	SOBRINOS	
		BIZNIETOS	

DISPOSICION DEROGATORIA

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

DISPOSICION FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Acuerdo se formalice con posterioridad al día 1 de enero de 1996, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre de 1996.

Firman el presente Acuerdo-Convenio en Plasenzuela a 28 de febrero de 1996 los Srs. que se citan en representación de las Partes que así mismo se expresan.

Por la Administración: El Presidente; El Secretario; Vocales. Los Delegados de Personal.

T A B L A S A L A R I A L 1996

CATEGORIA	GRUPO	S.BASE	C. NIVEL	PLUS	TRANSPOR.	C. ESPECIFICO	TRINIOS	C. DESTINO C.	AGRUPACION	PRODUCTI.
SECRETARIA-INTERVENCION	B	77.423			51.900	-	11.208	46.568	14.459	57.259
ADMINISTRADOR GERENTE	II	129.038	35.834	-	-	-	-	-	-	-
ENCARGADO SERVICIOS GEN.	III	96.189	41.944	40.000	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	78.651	25.007	24.900	10.000	-	-	-	-	-
AUXILIAR ENFERMERIA	IV	78.651	25.007	24.900	-	-	-	-	-	-
COCCINERO	IV	78.651	25.007	24.900	-	-	-	-	-	-
OPERARIO GRANJA	V	71.801	17.274	-	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	V	71.801	-	-	-	-	-	-	-	-
LIMPIADORA DEPENDENCIAS	V	71.801	-	-	-	-	-	-	-	-
LIMPIADORA RESIDENCIA	V	71.801	14.925	-	-	-	-	-	-	-
CUIDADOR-ORDENANZA	V	71.801	14.925	-	-	-	-	-	-	-
TRABAJADORES PRÁCTICAS	V	71.801	-	-	-	-	-	-	-	-
CONDUCTOR	V	48.568	5.000	-	-	-	-	-	-	-

* Tiempo parcial 5 horas.

Las categorías de "ayuda a domicilio" y limpiadora dependencias , al trabajar sólo media jornada, percibirán lo estipulado en el salario base al 50%.

Los trabajadores en Prácticas cobrarán una cuantía igual al equivalente al 75% del salario Base.

Estas cantidades se verán incrementadas a partir del día uno de enero de cada ejercicio económico en la cuantía que marque el Gobierno para los empleados al servicio de las administraciones públicas , así como las cuantías de desviación del IPC que establezca el Estado para los Funcionarios Civiles del Estado.