

A N E X O I I

DIETAS DEL CONVENIO DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CACERES, CON VIGENCIA HASTA EL 31-12-96

A) Desplazamiento dentro del territorio nacional:

1.—Dentro de la Región: 2.795 ptas., distribuidas:

—Comida: 978 ptas.

—Cena: 978 ptas.

—Cama: 839 ptas.

2.—Fuera de la Región y Portugal: 5.468 ptas., distribuidas:

—Comida: 1.914 ptas.

—Cena: 1.914 ptas.

—Cama: 1.640 ptas.

B) Desplazamientos al extranjero:

1.—Francia: 6.682 ptas.

2.—Resto de países: 8.506 ptas., o gastos a justificar, más 1.656 ptas. de gastos de bolsillo.

RESOLUCION de 13 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 Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera, suscrito el 29 de julio de 1996 por la representación legal del mismo, de una parte, y por la Central Sindical CSI-CSIF, de otra, presentado en este Centro Directivo el 8 de agosto de 1996, 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 (B.O.E. 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81); apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. 17-5-95), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17 de mayo), y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. del 27),

Esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 19/96 y código informático 1000752, 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, 13 de agosto de 1996.

El Director General de Trabajo,
P.D. (Orden de 30-7-96 D.O.E. n.º 88)
El Director General de Administración Local,
MIGUEL ANGEL GUERRA GAMERO

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALDEANUEVA DE LA VERA Y LA CORPORACION MUNICIPAL. 1996

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES. EXTENSION

ARTICULO 1.—Ambito funcional, personal y territorial

1.º El presente Convenio afecta a las relaciones de trabajo habidas entre el Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera y el personal laboral a su servicio.

2.º El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera y en los que puedan crearse en el futuro, aunque no estén ubicados en el término municipal.

3.º Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación:

a) A todo el personal laboral de Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera.

ARTICULO 2.—Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1999.

ARTICULO 3.—Denuncia

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el 31 de diciembre de 1999, salvo acuerdo en

contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

ARTICULO 4.—Comisión Paritaria

1.º Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Tres miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera.

Tres miembros designados por los Sindicatos firmantes de este Convenio.

2.º Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de diez días.

Serán funciones de esta Comisión vigilar el cumplimiento del presente Convenio.

ARTICULO 5.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se establecen en este Convenio, tanto normativas como retributivas, formarán un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que fuese anulado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o apartados, que se vean afectados. Además, si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, éste se revisará en su totalidad.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 6.—Organización y racionalización

1.º La organización del trabajo es facultad de la Corporación y su personal directivo, sin perjuicio de los cauces establecidos por la Legislación Vigente para la participación de los Representantes de los Empleados Públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas de personal.
- d) Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.

2.º Serán objeto de informes, consultas o negociación con los Sin-

dicatos representativos en el Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera las materias de su competencia establecidas en la Legislación Vigente.

3.º Procederá a la consulta o negociación a los Sindicatos representativos en el Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera, cuando las decisiones del Ayuntamiento tengan repercusión en las condiciones de trabajo del personal laboral a su servicio como establece el Artículo 41 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 7.—Relación de puestos de trabajo

La Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se fijan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

1.º La Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera, que deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y de los puestos de trabajo de sus organismos autónomos que estén ocupados por personal laboral del mismo, debidamente clasificados, se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto. También formarán parte de la relación de Puestos de Trabajo el personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

2.º En función de la titulación requerida para su ingreso, se le asignará al personal su pertenencia a un grupo, dependiendo de ello las retribuciones básicas. Las retribuciones complementarias dependerán de la adscripción al puesto de trabajo.

3.º La catalogación o cualquiera de sus modificaciones, deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación.

ARTICULO 8.—Ingreso

1.º Una vez aprobados los Presupuestos por la Corporación, al principio de cada año, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, de acuerdo con la normativa básica estatal.

2.º Toda la selección de personal deberá realizarse conforme a la Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Oposición libre, Concurso-Oposición o Concurso en los que se garantice los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

3.º En todos los Tribunales y Organos de Selección de Personal o Comisiones de Valoración estarán presentes los Sindicatos representativos en este Ayuntamiento y propondrán a la Corporación un

Representante que deberá poseer titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoque. Dicho miembro estará presente en el Tribunal con voz y sin voto.

4.º En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o a la Promoción Interna.

ARTICULO 9.—Promoción interna

1.º La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una administración desarrollada en su dimensión y sus áreas funcionales. Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso la adaptación de la estructura profesional de la Función Pública deberá efectuarse, en gran parte, a través de los mecanismos y procesos de promoción.

2.º En todas las convocatorias, en que la Ley lo permita, el Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera facilitará la promoción interna, entendida como instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los Empleados Públicos, así como su motivación. Tal Promoción Interna consistirá en el ascenso desde un grupo a otro superior, o dentro del mismo si coinciden las plazas en él.

3.º Los Empleados Públicos Municipales deberán poseer la titulación exigida, una antigüedad de dos años en el Ayuntamiento, reunir los requisitos exigidos y superar las pruebas establecidas en la convocatoria.

4.º El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria objeto de Promoción Interna.

ARTICULO 10.—Provisión de puestos de trabajo

1.º FORMAS DE PROVISION

Los puestos de trabajo adscritos a Empleados Públicos se proveerán de acuerdo con el procedimiento de Concurso, que será el sistema de provisión, de conformidad con lo que se determina en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento en atención a la naturaleza de sus funciones.

Se dará cuenta a los Organos de Representación del personal y Sindicatos representativos, de cualquier adscripción que se efectúe por métodos distintos al Concurso.

2.º ANOTACIONES DE TOMAS DE POSESION

Las diligencias de ceses y toma de posesión de los Empleados Públicos Municipales que accedan a un puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto en el presente artículo, deberán ser comunicadas al

Registro de Personal, así como a los Organos de Representación de Personal y Sindicatos Representativos dentro de los seis días hábiles siguientes.

3.º CONVOCATORIAS

a) Los procedimientos de concurso para la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los Empleados Públicos Municipales del Ayuntamiento se regirán por la convocatoria respectiva que se ajustará a lo dispuesto en este Artículo y normas complementarias que resulten de aplicación, las cuales, una vez elaboradas y negociadas en la Mesa General de Negociación y antes de su aprobación y publicación definitiva, serán preceptivamente informadas por los Organos de Representación del Personal, que dispondrán de quince días hábiles para ello, y cuyo informe se incluirá en el expediente correspondiente para su estudio y trámites posteriores.

b) Las convocatorias de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán el Boletín Oficial de la Provincia, así como en los tableros de anuncios de todos los centros en los que presten servicios Empleados Públicos Municipales.

4.º REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO

a) El reingreso al servicio activo de los Empleados Públicos Municipales que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por los sistemas de concurso y libre designación o a través de la adscripción de carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente.

b) Los Empleados Públicos Municipales reingresados con adscripción provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoquen, siempre que reúnan los requisitos exigidos. Las plazas cubiertas provisionalmente se incluirán necesariamente en el siguiente concurso.

5.º EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO

La adjudicación de puestos de trabajo a los Empleados Públicos Municipales de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados en la Relación de Puestos de Trabajo de Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera. Dichos Empleados comenzarán a consolidar el grado correspondiente al nivel de puesto de trabajo al que hayan sido destinados. Estos destinos tendrán carácter definitivo equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso.

6.º REDISTRIBUCION DE EFECTIVOS

a) Se considerarán puestos singularizados aquellos que por su

contenido o condiciones específicas para su ejercicio se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera.

b) Los Empleados Públicos Municipales que ocupen puestos no singularizados podrán ser adscritos a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento. Estas adscripciones podrán realizarse en virtud de resolución motivada por la Ilma. Sra. Alcaldesa como Jefe Superior de la Corporación, con comunicación a los Organos de Representación del Personal y las Centrales Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera.

7.º COMISIONES DE SERVICIO

En todo lo relativo a las Comisiones de Servicio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 28/1990, de 15 de enero, o norma que en el futuro lo modifique o sustituya.

8.º CONVOCATORIAS

a) Las bases de las convocatorias de los concursos serán negociadas en la Mesa General de Negociación antes de su pase a Pleno para su aprobación y serán preceptivamente informadas por los Organos de Representación de Personal.

b) Las bases deberán contener los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos y, en su caso, la provisión de memorias o entrevistas. Las convocatorias recogerán asimismo las condiciones y requisitos necesarios, la denominación, el nivel y localización del puesto, la descripción de los puestos de trabajo ofrecidos, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que caracterizan las condiciones requeridas para su desempeño y la composición de las Comisiones de Valoración.

9.º REQUISITOS

Los Empleados Públicos Municipales del Ayuntamiento, excepto los suspensos que no podrán tomar parte mientras dure la suspensión, podrán participar en los concursos, siempre que reúnan las condiciones exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias, sin limitación alguna.

10.º LIBRE DESIGNACION

a) La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación corresponde a la Alcaldía-Presidencia en el ámbito de su competencia. Sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de

carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en la Relación de Puestos de Trabajo.

b) La designación se realizará previa convocatoria pública, en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño, contenidos en la relación de puestos de trabajo, se escogerán las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

11.º GRADO PERSONAL E INTERVALO DE NIVELES

1.º El grado personal se regirá conforme a la normativa básica estatal.

2.º Los intervalos de niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes según la Ley de Presupuestos del Estado:

CUERPO O ESCALA	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
GRUPO A	22	30
GRUPO B	20	26
GRUPO C	16	22
GRUPO D	14	18
GRUPO E	12	14

12.º TRASLADOS

La Alcaldía-Presidencia podrá, y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a cualquier empleado público municipal. Si el traslado se realiza dentro del mismo servicio, será competente para realizar el traslado el Jefe de Servicio, siempre que obedezca a necesidades del Servicio.

13.º TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

1.º El Jefe de Personal podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior categoría a cualquier empleado público, por necesidades del servicio, debiendo comunicarlo a los Servicios de Personal y éstos a los Organos de Representación del Personal.

2.º El tiempo máximo de habilitación para desempeñar trabajos de superior categoría será de dos meses de forma continuada y de tres meses de forma discontinua durante el año.

3.º Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los empleados municipales tendrán derecho a percibir las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría del trabajo que desempeñen, manteniendo las retribuciones básicas de su categoría.

ARTICULO 11.—JORNADA LABORAL Y HORARIO

1.º JORNADA DE TRABAJO

a) Se establece una jornada de trabajo de 37,30 horas semanales para todos los empleados municipales, con la obligación de permanecer en sus puestos de trabajo desde las 8 a las 15 horas.

El Registro General, Información, Cementerio y otros posibles servicios que se pudieran crear y necesitaran de ello, habrán de cumplir también una jornada laboral de 37,30 horas semanales, con el siguiente horario:

—Mañana, de 9 a 14 horas.

—Tarde, de 17,30 a 19 en invierno; de 18,30 a 20 en verano.

—De lunes a sábado. Excepto sábados por la tarde.

b) A los puestos de trabajo que peciban parte el complemento específico por mayor dedicación o incompatibilidad, se les puede hacer cumplir al menos 5 horas semanales en jornada de tarde.

c) Todos los empleados públicos municipales tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, preferentemente en sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades y servicios que se realicen trabajos por turnos, en cuyo caso la Corporación establecerá otro régimen de descanso semanal, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

d) Todos los Empleados Públicos Municipales tendrán derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

e) El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con carácter general por los Jefes de Servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 12.—Vacaciones anuales

Los empleados públicos municipales tendrán derecho a disfrutar de un mes natural de vacaciones al año o la parte proporcional que le corresponda si es de nuevo ingreso.

El periodo de vacaciones podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o dividirse en dos periodos de 15 días, si esto no perjudica al Servicio. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, en periodos de 7 días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continua entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo, a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden a los empleados públicos municipales.

ARTICULO 13.—Permisos y licencias retribuidas

Los empleados públicos municipales tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 15 días.

b) Por fallecimiento o entierro:

1.—Del cónyuge, compañero, compañera, padres e hijos, tres días.

2.—De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

3.—De familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día.

c) Por embarazo, alumbramiento o adopción, debidamente acreditada, 16 semanas.

d) Por enfermedad grave del cónyuge o compañero, compañera, padres o hijos:

1.—Ingresado, con necesidad de acompañante, cinco días.

2.—Ingresado sin necesidad de acompañante, dos días.

3.—Sin ingresar, un día.

4.—Por enfermedad grave con necesidad de acompañante de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

e) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.

f) Por cambio de domicilio, un día.

g) Por matrimonio de ascendientes, descendientes, hermanos, un día.

h) Por exámenes, con justificante, el día de su realización, un día.

i) Por nacimiento o adopción de un hijo, tres días.

j) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que será aumentada proporcionalmente al número de hijos de esta edad que tenga, dicho periodo podrá disfrutarlo bien al comienzo o antes de la finalización de la jornada laboral.

k) Cuando los hechos motivados por los apartados anteriores sean fuera de la localidad se incrementarán los permisos en dos días.

l) El empleado público municipal tendrá derecho a 9 días anuales de asuntos particulares.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Podrán disfrutarse estos días a conveniencia del empleado público, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

m) Los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los empleados de los servicios de Registro General, Información, Cementerio, Policía Local y Servicios de Aguas. Los empleados públicos mencionados disfrutarán de dos días en fechas distintas a las mencionadas.

ARTICULO 14.—Licencias no retribuidas

1.º El empleado público que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

CAPITULO III

REGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS MUNICIPALES

ARTICULO 15

1.º El régimen de retribuciones de los Empleados Municipales será el establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio para los Funcionarios Civiles del Estado, en cuanto a retribuciones básicas, Complemento de destino y los porcentajes de incrementos establecidos para las retribuciones complementarias.

Los Trienios serán los que correspondan al grupo en que se halle clasificado el laboral A,B,C,D,E, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. No obstante aquellos laborales que tengan cantidades superiores a las establecidas en la citada Ley General de Presupuestos del Estado se les respetarán cobrando las cantidades superiores.

El personal laboral que antes del 31 de diciembre de 1996 cumpla un complemento retributivo de antigüedad, cobrará la cantidad correspondiente al año 1995.

2.º Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los mismos incrementos retribuidos que con carácter general se establezcan en los Presupuestos Generales del Estado.

3.º La asignación de los Complementos de Destino se efectuará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, del Real Decreto 28/1990, de 15 de enero, y la catalogación de los mismos efectuada por la Mesa General de Negociación.

4.º Las ayudas por nupcialidad, natalidad, etc. se regirán por las normas establecidas por la Seguridad Social.

5.º El Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera se obliga a concertar un Seguro Colectivo de Vida a todos sus empleados públicos municipales que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente, en la siguiente cuantía:

* Muerte: 2.000.000 de ptas. por empleado.

* Invalidez: 2.000.000 de ptas. por empleado.

6.º JUBILACIONES ANTICIPADAS

Los empleados públicos municipales podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad, y si fuera aceptada, tendrán derecho a percibir una indemnización de 15.000 ptas. multiplicadas por el número de meses y años que le queden hasta cumplir 56 años de edad.

7.º ANTICIPOS

Los Empleados Públicos Municipales podrán solicitar y obtener del Excmo. Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera un anticipo de dos mensualidades, en caso de imperiosa necesidad y previa justificación. La amortización se efectuará en un periodo máximo de 18 meses.

CAPITULO V

DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 16

1.º El Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera asumirá la defensa del empleado público municipal que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, incluyendo las costas, gastos y fianzas, siempre que no se determinen en la sentencia que los hechos ocurrieron por dolo, culpa o negligencia del empleado público.

2.º El empleado público que padezca una enfermedad que le incapacite para desarrollar con normalidad el trabajo que desempeña, podrá solicitar de la Corporación el destino a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que estuviera desempeñando.

3.º El Ayuntamiento proporcionará al personal que por la labor que desempeña lo precise, dos uniformes y dos pares de zapatos al año.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 17.—Los delegados de personal serán los representantes de todos los empleados públicos de este Ayuntamiento afectados

po este CONVENIO, quienes serán elegidos de acuerdo con la normativa vigente.

ARTICULO 18.—Conforme al art. 3 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, reguladora de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal que presta sus servicios en las Administraciones Públicas, se constituye una Mesa general de negociación, cuyas competencias se regulan en el art. citado y siguientes de la citada Ley.

ARTICULO 19.—Será competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses de los empleados públicos municipales, y en particular de la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de los referidos miembros de los referidos órganos.

ARTICULO 20.—Todos los temas o materias que hagan referencia al personal de la Corporación y que no sean competencia exclusiva de la Corporación, que tengan incidencia en sus condiciones de empleo, serán informadas por los Delegados de Personal, antes de pasar a la Comisión de Gobierno o Pleno del Ayuntamiento, debiendo incorporarse dicho informe al expediente.

ARTICULO 21.—Los Delegados de Personal podrán hacer propuestas a la Corporación sobre cualquier materia que consideren oportuna y afecte a las condiciones sindicales y sociales de los empleados públicos municipales.

ARTICULO 22.—Los Delegados de Personal como representantes de los empleados públicos municipales, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera y sus Organismos Autónomos, siempre que no interfieran el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oídos los Delegados de Personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- d) Un crédito de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Las horas de los distintos Delegados de Personal se podrán acu-

mular en uno o en varios de sus componentes, dando conocimiento de ello a la Corporación al inicio de cada mes.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del empleado en el ejercicio de su representación.

ARTICULO 23.—Se reconoce a los Delegados de Personal, mancomunadamente, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los Delegados de Personal observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

ARTICULO 24.—

1.º Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos municipales los Delegados de Personal, dentro de la jornada laboral, bien al inicio o al final de la jornada laboral, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

2.º Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales durante la jornada laboral, hasta un máximo de 20 horas anuales.

3.º Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación mínima de 2 días laborales.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria.

ARTICULO 25.—La Mesa General de Negociación constituida al amparo del art. 30 de la Ley 9/1987, tendrá las funciones establecidas en los artículos 31 y siguientes de la referida Ley.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

ARTICULO 26.—Comité de Salud Laboral.

La composición del Comité de Salud Laboral se adaptará a lo es-

tablecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

4. Las funciones del Comité de Salud Laboral se adaptarán a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 27.—Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.

CAPITULO VIII

DERECHOS Y DEBERES

ARTICULO 28.—Serán de aplicación, en lo que les afecte, las siguientes disposiciones legales:

—Ley de Bases de Régimen Local, 7/1985, del 2 de abril.

—Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.

—Decreto 1/199, de 26 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura y Ley 5/1995, de 5 de abril, de la modificación parcial y urgente del Texto refundido de la Ley.

—Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

—Decreto 43/1996, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

—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.

—Real Decreto Legislativo 781/1986, de 13 de abril.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 29.—Las faltas cometidas por los Empleados Públicos Municipales en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

ARTICULO 30.—Faltas leves:

Se considerarán faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- c) El descuido en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- e) Discutir en el centro de trabajo sobre temas extraños al mismo.

ARTICULO 31.—Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Realizar conductas constitutivas de delito relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas graves por sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados y no constituya falta muy grave.
- g) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en beneficio propio.
- h) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 8 horas al mes.
- i) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de dos meses.
- j) El atentado grave a la dignidad de los Empleados Públicos, autoridades, superiores o subordinados.
- k) La grave falta de consideración con los administrados.

ARTICULO 32.—Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves:

- a) El abandono del servicio.
- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los vecinos.
- c) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

- d) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas recomendadas.
- e) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- f) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Administración.
- i) Reñir con frecuencia con los compañeros de trabajo.
- j) El incumplimiento de la fidelidad debida a la Constitución Española.
- k) Cualquier discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra circunstancia personal o social.

ARTICULO 33.—Procedimiento.

Corresponde al Ayuntamiento de Aldeanueva de la Vera la facultad de imponer sanciones en lo estipulado en este Acuerdo-Convenio.

La sanciones graves se impondrán en virtud de expedientes instruido al efecto, con arreglo al procedimiento establecido en la normativa vigente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al sancionado que deberá evaluarse en todo caso.

ARTICULO 34.—Sanciones.

Por razón de la falta a que se refiere este Acuerdo-Convenio podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas leves:
Deducción de haberes.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de funciones de 3 meses y un día, a 3 años.

ARTICULO 35.—Prescripción de las faltas y sanciones.

1.º Las faltas muy graves prescribirán a 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al empleado público expeditado.

2.º Las sanciones impuestas por las faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente al que sea firme la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado a cumplirse.

DISPOSICION DEROGATORIA

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

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996.

Lo firman en la localidad de Aldeanueva de la Vera, en la fecha indicada, los señores que se indican, en representación de las partes que asimismo se expresan.

Aldeanueva de la Vera 29 de julio de 1996.—Por la Administración Municipal, La Alcaldesa-Presidente, MARIA SOLEDAD GARCIA RUBIO.. Por el Grupo Popular, LUIS BEJAR MIRANDA.. Por los sindicatos CSI*CSIF, MIGUEL DIAZ PRIETO.

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y TURISMO

RESOLUCION de 8 de agosto de 1996, por la que se hace pública la adjudicación del Servicio de mejoras de las poblaciones piscícolas en la cuenca del Guadiana.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se hace público que por Resolución de la Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo, de fecha del día de hoy, se ha adjudicado el