

Vista la propuesta de nombramiento, efectuada por la Comisión nombrada para juzgar el concurso de profesorado convocado por Resolución de la Universidad de Extremadura, de fecha 3 de octubre de 1996 (B.O.E. de 14 de noviembre), y acreditados por el interesado propuesto los requisitos a que alude el artículo 5.2 del R.D. 1888/1984, de 26 de septiembre (B.O.E. de 26 de octubre), referidos en la Resolución de convocatoria, este Rectorado, en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 42 de la Ley 11/1983, de 25 de agosto (B.O.E. de 1 de septiembre), el artículo 13.1 del citado Real Decreto y el artículo 4 del R.D. 898/1985, de 30 de abril (B.O.E. de 19 de junio), ha resuelto nombrar Profesora Titular de la Universidad de Extremadura, en el área de conocimiento de Tecnología Electrónica, del Departamento de Electrónica e Ingeniería Electromecánica, a D.^a Raquel Perez-Aloe Valverde.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el B.O.E.

Badajoz, 20 de octubre de 1997.

El Rector,
CESAR CHAPARRO GOMEZ

*RESOLUCION de 28 de octubre de 1997,
de la Universidad de Extremadura, por la*

*que se nombra a D. Inocente Cambero
Rivero, Profesor Titular de Escuela
Universitaria.*

Vista la propuesta de nombramiento, efectuada por la Comisión nombrada para juzgar el concurso de profesorado convocado por Resolución de la Universidad de Extremadura, de fecha 7 de enero de 1997 (B.O.E. de 3 de febrero), y acreditados por el interesado propuesto los requisitos a que alude el artículo 5.2 del R.D. 1888/1984, de 26 de septiembre (B.O.E. de 26 de octubre), referidos en la Resolución de convocatoria, este Rectorado, en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 42 de la Ley 11/1983, de 25 de agosto (B.O.E. de 1 de septiembre), el artículo 13.1 del citado Real Decreto y el artículo 4 del R.D. 898/1985, de 30 de abril (B.O.E. de 19 de junio), ha resuelto nombrar Profesor Titular de Escuela Universitaria de la Universidad de Extremadura, en el área de conocimiento de Ingeniería de los Procesos de Fabricación, del Departamento de Electrónica e Ingeniería Electromecánica, a D. Inocente Cambero Rivero.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el B.O.E.

Badajoz, 28 de octubre de 1997.

El Rector,
CESAR CHAPARRO GOMEZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 7 de noviembre de 1997,
de la Dirección General de Trabajo, por la
que se acuerda la inscripción en el Registro y
publicación del Convenio Colectivo de Trabajo
de «Ayuntamiento de Fuente del Maestre»
(Expte. n.º 31/97), de la provincia de
Badajoz.*

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Ayuntamiento de Fuente del Maestre», de ámbito Local, de Empresa, suscrito el

día 5-9-97 por la Corporación Municipal encabezada por el Alcalde, de una parte, y por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Tra-

bajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio, (D.O.E. 3-8-95), por la 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. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 31/97, código informático 0600942, 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, 7 de noviembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTE DEL MAESTRE

CAPITULO I.—OBJETO Y AMBITO

ARTICULO 1.—Objeto

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Fuente del Maestre y el personal laboral al servicio de éste.

ARTICULO 2.—Ambito funcional

Este Convenio se concierda entre el Ayuntamiento de Fuente del Maestre, y los representantes del personal laboral.

ARTICULO 3.—Ambito personal

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

a) A todo el personal laboral del Ayuntamiento, que se encuentre en la situación de servicio activo o en la de servicios especiales.

b) A todo el personal laboral de la Corporación en virtud de convenios firmados con otros Organismos.

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

ARTICULO 4.—Ambito temporal

1.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha. Los conceptos económicos serán revisables anualmente.

2.—Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, el Ayuntamiento, las Secciones Sindicales y el Delegado de Personal del Personal laboral, vendrán obligadas a negociar los próximos Convenios.

3.—Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, por un periodo igual al de su vigencia.

4.—El presente Convenio deberá ser firmado por las partes negociadoras así como posteriormente sometido a ratificación plenaria. Producida tal ratificación será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTICULO 5.—Ambito territorial

1.—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento, así como a los que pudieran crearse en el futuro.

2.—Los Reglamentos y Convenios de régimen interior de los diferentes Centros y Servicios no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tendrán el carácter de mínimos.

ARTICULO 6.—Comisión Paritaria

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento y por un miembro de la Sección Sindical de CC.OO., un representante de U.G.T. y el Delegado del Personal laboral. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambas con voz y sin voto.

2.—Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Mediación de problemas originados en su aplicación.

c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solu-

ción de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes, discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.

e) Asesoramiento de los órganos que estimen conveniente ellos mismos.

f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.

g) Denuncia del incumplimiento del Convenio.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

3.—Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes o al menos una vez al semestre, fijándose con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, debiendo levantar acta de los acuerdos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 15 días a contar desde la aprobación del presente Convenio.

ARTICULO 7.—Vinculación a la totalidad

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

2.—Análogamente, el convenio devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus conceptos de forma distinta a la realizada

CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 8.—Organización y racionalización

1.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad del Ayuntamiento. Los representantes de los trabajadores así como los Delegados de Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio colaborarán y participarán en dicha organización y racionalización.

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

a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

b) Simplificación del trabajo, mejoras 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) La valoración de los puestos.

f) La profesionalización y promoción.

g) Impulso y ordenación del proceso de funcionarización.

ARTICULO 9.—Planificación integral de recursos humanos. Planes de empleo

1.—La Administración negociará con los Sindicatos firmantes del Convenio los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo, en especial lo que se refiere a la aplicación de políticas de desarrollo de recursos humanos y al tratamiento de los procesos de movilidad.

2.—La planificación integral de los recursos humanos y del empleo en cada Departamento y Organismo se desarrollará a través de Planes de Empleo.

La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

3.—Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

b) Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptarla y ajustar la plantilla a la prevista en el Plan.

c) Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

d) Medidas y proceso de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

4.—Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del personal laboral, públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

5.—En los Planes de Empleo se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

a) Los Planes de Empleo incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleos de personal laboral en funcionario, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fija.

b) Incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan.

6.—Los Planes de Empleo tratarán las medidas de movilidad que se precisen, desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y procurarán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

7.—Se marcan 30 días como plazo concreto para la entrega de las memorias por parte de la Corporación, así como para su estudio por parte de la representación sindical.

8.—Ante cualquier posible acuerdo de movilidad interadministrativa que se pueda plantear la Corporación, previamente a su realización debe ser objeto de negociación y acuerdo con la representación laboral firmante del Convenio, así como con los sindicatos.

9.—Con antelación a que un personal laboral pueda pasar a la situación de «expectativa de destino», ambas partes se comprometen a asegurar las reasignaciones y a la realización de cursos de formación y reciclaje.

10.—No se podrá convocar una Oferta de Empleo Público, sin que antes se hayan cubierto las plazas vacantes objeto de la convocatoria con el personal que pudiera encontrarse en la situación de expectativa de destino o excedencia especial o forzosa y que reúna los requisitos legales.

11.—Sólo y únicamente desde los Planes de empleo se abordará cualquier reestructuración o reasignación de efectivos.

ARTICULO 10.—Procesos de gestión de personal

1.—En consonancia con la implantación de sistemas integrales de planificación de recursos humanos y de empleo debe desarrollarse un sistema de gestión de personal más operativo y acorde con los principios que implica la planificación.

En este sentido, a lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, se orientarán los sistemas de gestión en materia de personal hacia los siguientes objetivos:

a) Aumentar las facultades de gestión en materia de personal laboral de los responsables de cada Departamento y Organismo.

b) Atribuir a los titulares de cada unidad operativa o Departamento, la responsabilidad más directa e inmediata en la dirección de recursos humanos en todos sus aspectos y especialmente en la asignación de tareas y distribución del trabajo.

c) Asignar metas claras y no burocráticas a los distintos procesos de gestión de personal.

d) Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal, tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.

e) Desarrollar en cada ámbito departamental un sistema integrado de los procesos de gestión vinculado al Plan de Empleo.

f) Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción y personal.

2.—En consonancia con los objetivos enumerados en materia de gestión del personal laboral, la administración negociará con los Sindicatos su aplicación a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y en especial al sistema de concursos, procurando una mayor homogeneidad en el tratamiento de las cuestiones comunes y a la vez una mayor adecuación a las distintas áreas de actividad y funcionales.

ARTICULO 11.—Conversión de plazas de personal laboral a funcionario

1.—Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia inicial del Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

a) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio o Sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

b) Consolidación del empleo del personal laboral convirtiéndolos en funcionarios en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

2.—Durante el periodo de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter laboral a funcionario en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

ARTICULO 12.—Relación de puestos de trabajo

1.—La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del

personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.

2.—La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal laboral.

3.—La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación con las centrales sindicales y los representantes laborales.

4.—El Capítulo I del Proyecto de Presupuesto Ordinario del Ayuntamiento será negociado con las Centrales Sindicales y representantes laborales.

ARTICULO 13.—Clasificación del personal

1.—La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

ARTICULO 14.—Ingreso

1.—El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta.

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales del personal laboral con discapacidad física o psíquica. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este personal.

2.—Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con los representantes de los trabajadores, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.—Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

4.—Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

5.—En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador con voz pero sin voto el Delegado del Personal laboral, así como en todos los trámites previos de las convocatorias.

6.—La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa negociación con las Secciones Sindicales.

La Administración informará puntualmente al representante de los trabajadores y a las Secciones Sindicales de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y horas de la celebración.

ARTICULO 15.—Promoción interna

1.—Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio, se acuerdan las siguientes medidas concretas:

a) En las distintas Ofertas de Empleo se incorporará anualmente suficiente número de plazas para promoción interna en cada convocatoria. Este número de plazas supondrá, al menos, un 50% de las plazas convocadas; no obstante para casos excepcionales, la Comisión Paritaria podrá acordar la reducción de este porcentaje.

b) Tras la entrada en vigor de este Convenio, se efectuará proceso de promoción separado de los ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes. La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación, la calificación adquirida, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

c) En los procesos de promoción interna se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados, siempre que se ajuste al R.D. 896/1991.

ARTICULO 16.—Funcionarización

1.—Durante la vigencia de este Convenio, y para aquellos puestos

desempeñados por personal laboral y reservados a funcionarios, se realizarán las convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización del personal laboral que se encuentre en los citados puestos de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) El personal que no supere dichas pruebas se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando, sin menoscabo de su derecho a la promoción profesional.
- b) Se garantizará la participación sindical, en las convocatorias y proceso de funcionarización en su totalidad, por medio del Delegado de Personal laboral y un representante de los sindicatos.

ARTICULO 17.—Provisión de puestos de trabajo

1.—La relación de puestos de trabajo, determinará en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.

2.—Los sistemas de provisión serán los siguientes:

- a) Mediante convocatoria de concurso, que será la regla general.
- b) Mediante libre designación. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que viniera ocupando con anterioridad a dicho nombramiento.
- c) Mediante permuta de destino entre personal, previamente solicitada por los interesados, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza y retribución y corresponda idéntica forma de provisión.

3.—Los concursos descritos en los párrafos anteriores, exceptuando los de libre designación, se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales y a lo estipulado en el presente artículo.

4.—Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

- a) Turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir, aquellos que impliquen jefaturas y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de traslado en el que podrán participar el personal laboral que reúnan todos los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

Quedan excluidos de esta convocatoria aquellos puestos orgánicos

que hayan sido ocupados mediante Oferta de Empleo Público. En estos supuestos, la Corporación asignará directamente el puesto al personal que reúna las anteriores condiciones.

- b) Turno de traslado: Una vez resuelto el turno anterior, los puestos no orgánicos y aquellos puestos orgánicos vacantes del turno anterior se ofrecerán en turno de traslado en el que podrán participar los trabajadores del mismo grupo que el puesto y similar categoría o especialidad que se convoca y además reúna los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

La Corporación, previa negociación con las centrales sindicales, reservará un número determinado de puestos de trabajo para aquel personal laboral con incapacidad física o psíquica para el desempeño normal de sus funciones.

Una vez determinado los puestos reservados a estos supuestos, la Corporación, previa petición y justificación del trabajador e informe favorable de la Comisión Paritaria, procederá al cambio del puesto dentro de su mismo o inferior nivel sin que por ello suponga diferencia retributiva cuando la categoría del trabajador es superior de las funciones que efectivamente realiza.

- c) Turno libre: El personal de nuevo ingreso, así como el personal afectado por el proceso de funcionarización, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha elección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

5.—A la entrada en vigor del presente Convenio, la Corporación se compromete a iniciar los expedientes para proceder a la provisión de todos los puestos de trabajo contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo y que puedan ser ocupados por el personal existente. En consecuencia, la Corporación previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio procederá a seleccionar aquellos puestos que sean objeto de provisión. Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

6.—El temario exigible de las convocatorias de plazas de Personal Laboral será similar a lo dispuesto en el R.D. 896/1991.

ARTICULO 18.—Trabajos de superior categoría

1.—Sólo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de Provisión de puestos contemplado en el presente Convenio.

2.—La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de doce meses, no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. Estos 12 meses pueden ser ampliados, para casos excepcionales, y siempre que la C. Paritaria así lo acuerde.

3.—Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.—La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior requerirá el informe previo de las centrales sindicales firmantes del Convenio, y comunicación por escrito al interesado.

ARTICULO 19.—Jornada laboral y honorarios

1.—Jornada de trabajo:

a) El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral máxima de 37'5 horas semanales, sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias.

b) Habrá flexibilidad para el cumplimiento del horario laboral, salvo aquellos puestos de trabajo que tengan asignados turnos rotatorios.

El personal personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.

c) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar materiales y demás útiles de trabajo, etc.

CAPITULO III.—DEL REGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO

ARTICULO 20.—Normas generales

1.—El personal al servicio del Ayuntamiento sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal y en este Convenio.

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

ARTICULO 21.—Conceptos retributivos. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas del personal laboral serán las siguientes:

- 1.—Sueldo Base:
- 2.—Antigüedad:
- 3.—Pagas extraordinarias:

Se percibirán dos pagas extraordinarias en junio y diciembre, computada cada una de ellas por el total de las retribuciones básicas.

ARTICULO 22.—Retribuciones complementarias.

- 1.—Complemento de destino.
- 2.—Complemento específico.
- 3.—Complemento de productividad.
- 4.—Gratificaciones:

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

1.—Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, salvo acuerdo puntual con cada colectivo, previa comunicación a la C. Paritaria.

2.—Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de los casos graves de catástrofe o seguridad.

3.—Se valorarán atendiendo el número de horas realizadas, que en ningún caso será superior a 60 horas al año, por cada puesto de trabajo, compensándose en descanso de la siguiente forma:

1 hora extraordinaria normal equivale a 2 horas en tiempo libre.

1 hora extraordinaria festiva o nocturna equivale a 3 horas en tiempo libre.

1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 3,5 horas en tiempo libre.

Sólo podrán retribuirse, económicamente, previo informe preceptivo de los órganos de representación de los trabajadores, cuando el responsable del Servicio justifique por escrito la imposibilidad de compensar los descansos por horas extraordinarias. No podrán abonarse, a un mismo trabajador, más de catorce horas extraordinarias al mes y 60 al año.

4.—Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En cualquier caso la Corporación se compromete a la creación de un puesto de trabajo por cada 500 horas fuera de la jornada laboral que acumulen un determinado servicio y categoría de trabajadores de la plantilla en el periodo de un año.

5.—Mensualmente se informará por escrito a los órganos de representación de los trabajadores las gratificaciones que se devenguen,

causas que las han motivado, personal al servicio del Ayuntamiento que las ha motivado, personas que las han efectuado y servicio/sección al que estén adscritos.

6.—El valor de las horas extraordinarias se fija en:

* Para el año 1997, a 1.500 pts. la hora.

* Para el resto de años, a 2.000 pts. la hora.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENTE DEL MAESTRE.

EFFECTOS 1 DE ENERO DE 1997

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

TABLA DE RETRIBUCIONES

PUESTO	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	C. PRODUC.	TOTAL
ARQ. TEC.	1.806.532	65.380	903.552	737.568	245.856	3.758.888
O. BASURA	1.005.228	49.140	504.312	125.598	41.866	1.726.144
O. MATADERO	1.005.228	49.140	504.312	95.655	31.885	1.686.220
O. MERCADO	1.005.228	49.140	504.312	105.712	35.237	1.699.629
LIM. CRUZ VA.	955.174	73.710				1.028.884
LIM. M. GARRA.	955.174	73.710				1.028.884
LIM. S. JOSÉ	955.174	73.710				1.028.884
LIM. AYTO.	573.105	44.226		11.659		628.990
CO. P. RURAL	1.005.228	122.850	504.312	298.598	99.532	2.030.520
P. RURAL	1.005.228	122.850	504.312	253.598	84.532	1.970.520
A. SOCIAL	2.586.108					2.586.108

CAPITULO IV.—PERMISOS Y SITUACIONES

ARTICULO 23.—Indemnizaciones por razón del servicio.

1.—El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto que determinen los conceptos siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por traslado de residencia.
- d) Indemnización por residencia eventual.
- e) Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas, fuera de horario de trabajo.
- f) Indemnización especial.

2.—Dietas.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal, por razón de servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio de formación del trabajador se

desempeñen determinados cometidos o asista a cursos de formación fuera del término municipal, se percibirán las siguientes dietas:

- Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual.
- Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para todo el personal la que corresponda a los funcionarios de equivalente Grupo.

d) El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al menos el 80% del valor total de las dietas que le correspondan. En todo caso se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el personal al servicio del Ayuntamiento obligado a presentar los justificantes que le exija la legislación vigente.

3.—Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al personal al servicio del Ayuntamiento por los gastos que se le ocasionen por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del personal al servicio del Ayuntamiento que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse fuera del término mu-

nicipal, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado.

La cuantía de la indemnización a percibir como gasto de desplazamiento por el personal al servicio del Ayuntamiento, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será fijada por el Gobierno del Estado.

b) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo, a cuenta y justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el personal al servicio del Ayuntamiento.

4.—Indemnización por traslado de residencia.

a) El personal al servicio del Ayuntamiento, en caso de traslado de residencia, por razón del servicio, tendrá derecho:

— Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge, hijos que convivan con el afectado por el traslado y a sus expensas.

— A una indemnización de 3 dietas enteras, por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.

— Al transporte del mobiliarios, menaje y demás enseres personales y familiares, en las condiciones adecuadas.

b) A los afectados expresados en el párrafo (a), dentro de la Corporación, tendrá la consideración de traslados indemnizables, por razón del servicio, los siguientes:

— Los que acuerde el órgano competente de la Corporación, sin previa petición de los interesados.

— Los que previa petición de los interesados sean acordados.

c) Estas indemnizaciones serán satisfechas por la Corporación con carácter previo al traslado.

5.—Indemnizaciones por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas, fuera de la jornada laboral.

a) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia exclusivamente fuera de su jornada laboral, se expedirán por el Negociado de Personal las oportunas certificaciones, con expresión de los días y horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones básicas que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y al 30% si se excediese dicho plazo.

b) Las cuantías de dichas indemnizaciones serán las que se establezcan por el Gobierno de la Nación.

ARTICULO 24.—Vacaciones y calendario Laboral

a) Calendario Laboral.—Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación de la localidad así como los recogidos en el presente Convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de la Junta de Personal y Secciones Sindicales firmantes del Convenio, el calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

b) Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa, y se distribuirán entre los meses de julio a septiembre, pudiendo establecerse por quincenas, a instancia del personal laboral. En caso de que por necesidades del servicio no se disfruten en ese periodo, se prorrogarán las vacaciones en 5 días más. Cuando no se disfrute el mes completo, la parte proporcional.

c) Si durante el periodo de vacaciones anual ocurriera alguna circunstancia extraordinaria, la Comisión Paritaria podrá proponer el retraso de dicho periodo, dentro del mismo o siguiente año, hasta que dicha circunstancia desaparezca (enfermedad, accidente, etc.).

d) El periodo de vacaciones se determinará por sorteo inicialmente en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación se rotará anualmente, salvo que existan acuerdos entre los trabajadores. Si ambos cónyuges son personal al servicio del Ayuntamiento, disfrutarán las vacaciones en el mismo periodo de tiempo si así lo solicitan. El plan de vacaciones, redactado previo acuerdo con el Delegado de Personal y Centrales Sindicales firmante del Convenio, se fijará el 30 de mayo de cada año, y se expondrá en todos los tabloneros de anuncios para conocimiento de los interesados. Durante un plazo de diez días, los trabajadores acogidos a este Convenio y dentro de las mismas responsabilidades, podrán permutar voluntariamente sus vacaciones, informando de ello al Ayuntamiento, a la Junta de Personal y Centrales Sindicales.

e) El personal al servicio del Ayuntamiento de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año.

En caso de que el personal al servicio del Ayuntamiento cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacacio-

nes que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre y el 22 de mayo. Si estos días coinciden con sábado o domingo, se estará a lo previsto por la Administración del Estado.

Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales éste se cambiara por parte del Ayuntamiento, ello daría lugar a un incremento en las mismas de cinco días, comunicándolo a la Junta de Personal y Centrales Sindicales firmantes del Convenio, dicho plan habrá de efectuarse de tal manera que todo empleado conozca el mismo con una antelación mínima de un mes

ARTICULO 25.—Permisos retribuidos

1.—El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos.

a) Por matrimonio o inscripción en el registro Oficial de Parejas 15 días naturales pudiéndose acumular a los meses de vacaciones, ampliándose en dos días más si se celebra fuera de la provincia.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si fuera dentro de la localidad y 2 días si tuviera lugar fuera de la provincia.

c) Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar domingo y festivos, ampliables según las circunstancias, en el caso que sea dentro del término municipal y 4 días fuera del término municipal, desde el día de la fecha del nacimiento o la interrupción.

d) Por la adopción de un menor, el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un permiso máximo de 60 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.

e) Al tiempo legalmente establecido de licencia por embarazo, con la garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

Asimismo tendrá derecho a 2 horas diarias para lactancia a distribuir en el día por la interesada. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo

algún menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus atribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad sea o no remunerada durante el horario comprendido en la reducción. Reglamentariamente se establecerán las condiciones con que se podrá conceder licencia en el caso que ésta, por razón del mando, afectara el rendimiento del trabajo de otro personal al servicio del Ayuntamiento.

g) El personal al servicio del Ayuntamiento teniendo hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a días naturales, cuando se justifique adecuadamente las circunstancias por la que lo solicitan.

2.—El trabajador previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o conviviente, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo. Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse, previa petición del interesado, hasta un máximo de quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no pueda prestar otra persona o instituciones.

b) Dos días cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día cuando se trate de tío o sobrino del trabajador.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia, con cambio de residencia a esta localidad, tres días.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal

municipal, o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro organismo competente, tendrá derecho el trabajador a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

h) Para concurrir a exámenes finales de demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o carrera administrativas, durante los días de su celebración y el día anterior a éstos.

i) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes.

j) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.

k) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales en centros oficiales.

l) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento en centros oficiales.

m) Hasta seis días laborables de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Las solicitudes serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 48 horas a su disfrute, excepto en casos extraordinarios acusándose recibo de la misma. La Administración está obligada, salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación, la administración deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. Para el Personal Laboral Temporal se contabilizará la parte proporcional, siempre por defecto, que le corresponda, dependiendo de los días que haya trabajado.

3.—En caso de enfermedad o accidente, el personal al servicio del Ayuntamiento estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los cuatro días siguientes a su falta de asistencia.

ARTICULO 26.—Permisos no retribuidos.

1.—Licencias por tres meses.

Los empleados públicos del Ayuntamiento con una antigüedad mínima de dos años tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de tres meses, manteniendo todas las condiciones

del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Estas licencias no podrán ser solicitadas nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la finalización de la anterior.

ARTICULO 27.—Este capítulo será de aplicación siempre que no contradiga lo previsto legalmente.

CAPITULO V.—DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 28.—Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1.—Por la Corporación municipal se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles a todo el personal que por su función así lo estime pertinente la C. Paritaria. Se destinará para este fin un máximo del 0'7% de la masa salarial del personal laboral.

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

3.—La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, designando letrados, no obstante, la C. Paritaria aprobará el letrado general para todo el personal laboral.

4.—Si a consecuencia de la prestación de un servicio propio del cargo, el personal laboral de este Ayuntamiento fuese víctima de atentados o agresiones contra sus propiedades, los daños causados serán satisfechos por el Ayuntamiento, a cuenta de la posible sentencia de los Tribunales de Justicia.

ARTICULO 29.—Prestaciones no salariales

El Ayuntamiento destinará anualmente el 0'5% de la masa salarial del personal laboral para ese fin.

1.—Comisión de Prestaciones: Las solicitudes presentadas serán examinadas por la Comisión de Prestaciones no Salariales, que se creará a tal efecto con la participación paritaria de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y la Corporación.

Esta Comisión se encargará de calificar las solicitudes de ayudas y proponer su cuantía y fijar el plazo de solicitudes.

Una vez hecha la calificación de las solicitudes, la Comisión elevará propuesta a la Comisión de Personal de las cantidades a adjudicar

a cada una, de acuerdo con el siguiente orden: En primer lugar, se atenderán las solicitudes calificadas como extraordinarias, en segundo lugar, las calificadas como ordinarias preferentes y en último lugar las calificadas como ordinarias no preferentes.

La Comisión podrá acordar dar preferencia a aquellas solicitudes anteriores que no hubieran sido atendidas en peticiones de la misma naturaleza, establecer un baremo con un porcentaje de reducción o realizar un sorteo entre las solicitudes presentadas.

Para la concesión de ayudas por prótesis y minusvalías de cualquier tipo al personal al servicio del Ayuntamiento o familiar con derecho asistencia médica a cargo de él, deberá ser previamente prescrita por facultativos, siempre que no estén asumidas por la Seguridad Social.

2.—Tipos de Prestaciones: Entre otras, se establecen los siguiente tipos de prestaciones:

a) Prótesis ortopédicas:

* Calzado ortopédico, incluidas en su caso plantillas.

* Plantillas para pies planos o valgus.

b) Ayudas por minusvalías.

* Para los trabajadores que tengan a su cargo a hijos discapacitados físicos o psíquicos.

* Vehículos para inválidos.

c) Prótesis dentarias, oculares y otras especiales.

* Dentadura completa (superior o inferior).

* Dentadura superior o inferior.

* Piezas (cada una, con un máximo de 6).

* Empastes.

* Ortodoncia.

* Gafas completas.

* Gafas completas bifocales.

* Renovación de uno o dos cristales.

* Lentillas.

* Renovación de una o dos lentillas.

* Audífonos.

* Aparatos de fonación.

* Viajes por prescripción facultativa.

d) Ayudas para estudios. Se establecen becas anuales para ayuda a trabajadores municipales, a sus hijos y cónyuges/consorte que realicen estudios, consignándose presupuestariamente para tal fin.

1.—Anticipos Reintegrables.

Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables el personal laboral e interino en situación de activo del Ayuntamiento.

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 periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

Cuantía: La cuantía máxima por este concepto, así como el periodo a reintegrar, será acordado por la Comisión Paritaria.

Para adquisición de vivienda o reforma, así como por enfermedad grave del personal laboral o familiar a su cargo, podrá establecerse un anticipo hasta 600.000 pesetas, reintegrables en dos años.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro.

No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos, que les indicará el procedimiento que deben seguir para su devolución.

2.—Prestaciones por natalidad: Se abonará por la Corporación la suma de 25.000 ptas por natalidad. En el caso de que ambos cónyuges sean personal afectado por este Convenio, sólo se abonará una prestación.

3.—El Personal Laboral Temporal tendrá derecho a recibir estas prestaciones sociales, una vez lleve al menos 1 año ininterrumpidamente trabajando en el Ayuntamiento.

ARTICULO 30.—Jubilación y fomento de empleo

1.—La jubilación voluntaria para el personal al servicio del Ayuntamiento afectado por el reglamento se establece a partir de los 60 años de edad cumplido.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén a extinguir.

2.—Los trabajadores podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad, y en caso de ser aceptada por el

Ayuntamiento tendrá derecho al premio de indemnización que a continuación se expone:

Los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada percibirán del Ayuntamiento como premio o indemnización, en efectivo y por una sola vez, el 100% de la retribución que al trabajador le correspondería percibir hasta la edad legal de jubilación, computándose a estos efectos las retribuciones del trabajador en el momento de su jubilación. Dicho trabajador deberá notificarlo antes del 31 de julio del año anterior a su jubilación, o bien el Ayuntamiento abonará la diferencia que corresponda hasta el día que el trabajador cumpla los 65 años entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100% del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en cada momento.

3.—Se agilizarán los trámites de los expedientes de jubilación y si por consecuencia de la Seguridad Social se alargara el periodo de percepción efectiva de pensión se adelantará al personal afectado por este Convenio el 80% de la cuantía presumible de la misma en dicho periodo, efectuándose la procedente liquidación por diferencias, una vez reconocido el derecho por la entidad previsora.

4.—La Corporación abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad equivalente al salario mínimo interprofesional, a las viudas y viudos, hijos menores de 18 años o incapacitados y padres de trabajadores municipales, por este orden de prioridades, fallecidos, exceptuando aquellos supuestos en los que los beneficiarios tengan otros ingresos.

5.—Esto será aplicable sólo al Personal Laboral Fijo con, al menos, 10 años de antigüedad.

ARTICULO 31.—Servicios Auxiliares

1.—Todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento será asignado a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas.

2.—Todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones básicas y complementarias.

CAPITULO VI.—FORMACION Y SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 32.—Formación

1.—Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periféricas, Autonómica y Local.

2.—Los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.

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

4.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determina la Administración.

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

5.—Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

6.—A propuesta de las Secciones Sindicales, y previo estudio por la Comisión Paritaria, para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados permiso retribuido para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación.

7.—Durante el periodo de vigencia de este convenio, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación permanente con fondos específicos, los cuales deberán recogerse en los Presupuestos, para acciones mancomunadas entre Sindicatos y grupos profesionales existentes en este Ayuntamiento, y además acuerdan:

a) Realizar estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a este Ayuntamiento y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.

b) Asegurar la participación sindical en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

c) Vincular la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o

escala. Serán convocados por el Ayuntamiento, con la periodicidad que demandan los servicios y fije la Comisión Paritaria.

En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

d) La participación de los cursos de formación se hará mediante exposición en tabloneros de anuncios de los Centros de Trabajo, con al menos 15 días antes del comienzo del plazo de solicitud de participación del empleado público. La selección de los participantes en los mismos se realizarán mediante concursos de méritos, garantizándose la participación de todo el personal laboral al menos en un curso, cuyos baremos se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por la Comisión Paritaria. Los participantes en los cursos mantendrán su derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

e) Para la asistencia a todos los cursos de formación impartidos, bien por el Ayuntamiento, bien por otros Organismos, será requisito indispensable el informe de la Comisión Paritaria, quien formulará propuesta al Delegado de Personal basado en los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

8.—En orden a la formación, la Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- * Proponer acciones formativas.
- * Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- * Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
- * Proponer la selección de los participantes a los cursos.
- * Distribuir los recursos y control de los mismos.
- * Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
- * Promover ayudas y facilidades para la formación externa o complementaria de los trabajadores menos cualificados.
- * Coogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras Instituciones (F.S.E., M.E.C., I.N.A.P., etc.).

ARTICULO 33.—Revisión médica

1.—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, de cuyo resultado deba dárseles conocimiento.

2.—El personal al servicio del Ayuntamiento que actúe con panta-

llas u ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

3.—Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

4.—El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con la Comisión Paritaria, a elaborar anualmente en el primer trimestre un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

ARTICULO 34.—Uniforme de trabajo

1.—El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con los órganos de representación de los Trabajadores.

2.—La Comisión Paritaria velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3.—Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.

4.—La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de conceder dos uniformes, uno de verano y uno de invierno, de acuerdo con el trabajo que desempeñen y siempre dos calzados por años, siendo obligatoria su utilización.

ARTICULO 35.—Botiquín de primeros auxilios

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente previsto, velando por todo ello la Comisión Paritaria.

CAPITULO VII.—DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 36.—Secciones Sindicales

1.—El Personal al servicio del Ayuntamiento afiliado a un Sindicato podrá constituir Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en los órganos de representación de los trabajadores, o goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

2.—Aquellas Secciones Sindicales cuyo número de afiliados (persona laboral) sea igual o superior al 25% de éstos tendrán derecho a nombrar Delegado Sindical, los cuales dispondrán de 20 horas

mensuales cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por la Ley, siendo acumulables las horas entre los distintos representantes sindicales de una misma Central Sindical, independientemente del órgano de representación al que pertenece. Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias, siempre que el servicio quede cubierto.

3.—Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo:

* En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y en general sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

* Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.

e) Poseer las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que los representantes de los trabajadores.

f) Tener acceso a la información y documentación que la corporación ponga a disposición de los órganos de representación de los Trabajadores.

g) La Corporación procurará habilitar a cada Sección Sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

h) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto se instalará por la Corporación en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento.

i) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopidora.

ARTICULO 37.—De los órganos de representación

1.—Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabaja-

res, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las de Organos de representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

a) El uso del crédito horario deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.

b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales en uno o varios de ellos, independientemente del órgano de representación al que pertenezca.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus miembros suponga de hecho la liberación parcial o total del representante, será necesaria la comunicación previa del Sindicato a la Delegación de Personal.

c) Las Secciones Sindicales controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.

d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

e) Los representantes sindicales que participen en la negociación de Acuerdo, R.P.T. y Planes de Empleo, como miembros de las mesas negociadoras y mantengan su vinculación como trabajador en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos, para asistir a dichas mesas, que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

f) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederá a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, contratos y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

ARTICULO 38.—Asambleas generales

1.—Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) Los órganos de representación sindical.

c) Cualquier personal al servicio del Ayuntamiento de la administración, siempre que el número de peticionarios no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2.—Serán requisitos para convocar una asamblea general los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.
- b) Señalar días, horas y lugar de celebración.
- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

3.—Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general el órgano competentes de la Corporación no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

4.—Los convocantes de la asamblea general serán responsables del normal desarrollo de la misma.

ARTICULO 39.—Fondo Sindical

La Corporación dotará a las Secciones Sindicales de un fondo anual de 35.000 ptas. por representante electo, relativo a suscripciones, material legislativo o cualquier otro material, así como gastos de desplazamientos por viajes a Organismos Oficiales, etc., que acuerde la Sección Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

1.—Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos del personal al servicio del Ayuntamiento ha de entenderse referido también a los parientes por afinidad.

2.—Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el personal al servicio del Ayuntamiento, de forma permanente por vínculo legal o por análogas relaciones de afectividad.

En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de al menos un año de convivencia, a los efectos oportunos.

3.—Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

SEGUNDA: El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado al presente convenio se regirá por lo dispuesto en la L.B.R.L., Texto Refundido, R.D. 33/1986, y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

TERCERA: El Ayuntamiento facilitará copia del presente Convenio a todo el personal al servicio del Ayuntamiento que figuren en plantilla, y que lo solicite.

CUARTA: La Comisión Paritaria se reunirá para estudiar las retribuciones del personal laboral, una vez aprobada la Ley de Presupuestos, y además estudiará la posibilidad, siempre que dicha Ley lo permita, de cubrir la pérdida de poder adquisitivo que durante el año haya sufrido el personal laboral.

DISPOSICION TRANSITORIA

Antes del 31 de diciembre de 1997 deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y con lo establecido en el presente Reglamento.

Fuente del Maestre, 1 de enero de 1997.—Por el Ayuntamiento, el Alcalde, DIEGO ZAMBRANO CHAVES. El Delegado de Personal, JOSE ANTONIO AREVALO SANCHEZ.

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO

RESOLUCION de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Comercio e Industrias Agrarias, sobre la inscripción de la Sociedad Agraria de Transformación «Hermanos Gamero Pérez».

En cumplimiento de las funciones que le están atribuidas a esta Dirección General de Comercio e Industrias Agrarias, se acuerda publicar la constitución, conforme al Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, e inscripción en el Registro de Sociedades Agrarias de Transformación de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de la Sociedad Agraria de Transformación número EX-060005, denominada «Hermanos Gamero Pérez», cuya duración será indefinida y que tiene por objeto la explotación agrícola de tierras; tiene un capital social de 300.000 ptas. y su domicilio se establece en la calle Poeta Chamizo, 1, de Rucas (Badajoz). La responsabilidad frente a terceros es limitada. Está constituida por tres socios y su Junta Rectora figura compuesta por: Presidente, don Manuel Gamero Pérez; Secretario, don Magdaleno Gamero Romero, y Vocal, don Jesús Cándido Gamero Pérez.

Mérida, 23 de octubre de 1997.

El Director General de Comercio e Industrias Agrarias,
LEOPOLDO TORRADO BERMEJO