

**RESOLUCION de 11 de marzo 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 «Servicio Municipalizado de Aguas del Ayuntamiento de Almendralejo», de la provincia de Badajoz.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «SERVICIO MUNICIPALIZADO DE AGUAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO», de ámbito provincial, de Empresa, suscrito el día 3-11-96 por el representante de la Corporación, como representación empresarial, de una parte, y por la Central Sindical U.G.T., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º c) Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; 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 laboral, Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (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 art. 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 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 4/97, Código Informático 0600491 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, 11 de marzo de 1997

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE AGUAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO**

**CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.—Ambito funcional**

El presente acuerdo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales del personal del Servicio Municipalizado de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, equiparándolas a las del resto del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

**ARTICULO 2.—Ambito personal**

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

**ARTICULO 3.—Ambito temporal**

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

**ARTICULO 4.—Comisión paritaria**

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

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

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

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

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

Con carácter previo a la interposición de cualquier acción legal se someterán a la Comisión Paritaria todas las discrepancias que se originen por la interpretación o aplicación del presente Acuerdo.

#### ARTICULO 5.—Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Acuerdo devendrá ineficaz y deberá regularse de nuevo.

#### ARTICULO 6.—Condiciones más favorables

La entrada en vigor de estos pactos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

### CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### ARTICULO 7.—Organización y racionalización

1. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:
  - a) Mejora de la prestación de servicios al ciudadano.
  - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
  - e) Valoración de los puestos, la profesionalización y la promoción.
2. Serán objeto de informe, consulta o negociación con los Organos de Representación de los Trabajadores las materias de su competencia.
3. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
4. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados municipa-

les, procederá la consulta a los Organos de Representación de los Trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

#### ARTICULO 8.—Catalogación y Relación de Puestos de Trabajo

1. Junto con presente acuerdo se aprueba un Catálogo de Puestos de Trabajo, que comprende:
  - Organigrama general y particular de las Unidades Administrativas.
  - Descripción de todas las funciones de los puestos.
  - Determinación del Complemento Específico de los puestos de trabajo.
  - Criterios de asignación del Complemento de Destino.

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

2. La Relación de Puestos de Trabajo, instrumento técnico con base en el Catálogo de Puestos de Trabajo, servirá para la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisará los requisitos de desempeño de cada puesto.
3. La creación, modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo que se contemple en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación en la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.
4. Lo establecido en el Catálogo y Relación de Puestos de trabajo que se aprueba con el presente Acuerdo, será plenamente aplicable al personal sujeto a modalidades de contratación temporal atendiendo a la categoría y titulación exigida.

#### ARTICULO 9.—Planes de Empleo

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

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

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

#### ARTICULO 10.—Formación

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

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

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

3. Serán competencias de dicha Comisión:

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

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

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

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

#### ARTICULO 11.—Guardias, averías y mayor dedicación

1. Se establece un servicio de guardias localizadas para el Capataz y Subcapataz para la atención permanente de las incidencias que se produzcan en el servicio de guardias que requieran de su atención. Dichas guardias localizadas tendrán una retribución de 300.000 Ptas. anuales por persona.

2. Igualmente se establece un servicio permanente de guardias de averías para los 3 Oficiales de 1.<sup>a</sup> para atender todas las averías e incidencias de las instalaciones dependientes del Servicio Municipalizado de Aguas. Dichas Guardias se retribuirán a razón de 263.000 Ptas. anuales por persona.

3. Para los Celadores se establece por estar en expectativa de servicio la cantidad de 604.707 Ptas. por persona y año.

4. El aumento constante que se viene produciendo en el parque de contadores, así como la diversificación de las múltiples tareas que estos puestos conllevan aconsejan establecer unos rendimientos de trabajos mínimos en condiciones normales dentro de la jornada laboral y que son los siguientes:

- a) 175 lecturas en jornada diaria en el casco urbano.
- b) 100 lecturas en jornada diaria en el extrarradio.

Los libros que en la actualidad tienen especial consideración en cuanto a su dificultad por la dispersión geográfica no quedarán sujetos a estas tablas de rendimiento.

El exceso de lecturas sobre los rendimientos establecidos se retribuirá a razón de 15 Ptas. por cada lectura.

#### ARTICULO 12.—Desplazamientos

Los desplazamientos diarios al puesto de trabajo se retribuirán a razón de 471.216 Ptas. anuales para el Celador del río Guadiana, 182.018 Ptas. anuales al maquinista y al Celador del camino Calerizo.

#### ARTICULO 13.—Ingresos, ascensos y vacantes

El ingreso en la empresa se realizará por la Categoría inferior de cada grupo. Antes de anunciarse publicamente las vacantes se dará opción a todos los empleados que reúnan los requisitos necesarios, celebrándose las correspondientes pruebas selectivas. Si no optase nadie o quedasen desiertas las mencionadas pruebas selectivas, se sacarán las plazas a oferta pública.

#### CAPITULO TERCERO: JORNADA LABORAL, VACACIONES Y HORARIO

#### ARTICULO 14.—Jornada de trabajo

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

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

3. Los empleados municipales tendrán derecho a un periodo máxi-

mo de descanso de 30 minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral.

#### ARTICULO 15.—Turnos

1. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se determinará en la Mesa General de Negociación en los dos últimos meses de cada año con el carácter de vigencia para el ejercicio siguiente.
2. Las alteraciones y posibles anomalías del cuadrante de los servicios se resolverán asimismo por la Mesa General de Negociación.

#### ARTICULO 16.—Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 17.—Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa.
2. Las vacaciones se distribuirán preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo disfrutarse en dos periodos de 15 días.
3. A solicitud del trabajador, las vacaciones anuales se podrán disfrutar a lo largo de todo el año en periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes periodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio.
4. En caso de que por necesidades del servicio las vacaciones no se disfruten en el periodo de tiempo señalado para ello, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, se incrementarán en 5 días retribuidos.

#### ARTICULO 18.—Festivos

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

Tendrán la consideración de festivos:

—22 de mayo, Santa Rita.

—24 y 31 de diciembre.

2. Cuando alguno de los días festivos coincida con sábado o domingo, se añadirá a los de libre disposición.
3. Cuando alguna fiesta nacional, autonómica o local coincida en sábado se compensará de igual forma que lo dispuesto en el apartado anterior.

#### CAPITULO CUARTO: PERMISOS Y LICENCIAS

#### ARTICULO 19.—Permisos retribuidos

1. Los empleados de la Corporación tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:
  - a) 6 días de libre disposición a disfrutar por el empleado público según su criterio y de acuerdo con las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
  - b) Por matrimonio, 15 días.
  - c) Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales, incluyendo el día de la celebración. Si el acto fuera a más de 300 km. de distancia el permiso será de 3 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

n) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su cele-

bración, debiendo justificarse ésta. En caso de que dichos exámenes se celebraran fuera de la localidad el permiso se ampliará en un día.

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

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

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

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

1.º grado: Cónyuge, padres e hijos

2.º grado: abuelos, hermanos, nietos

Asimismo, cuando se habla de cónyuge debe entenderse referido a toda pareja estable o de hecho, siendo obligatorio justificar documentalmente la convivencia mediante el correspondiente certificado que la acredite.

#### ARTICULO 20.—Permisos no retribuidos

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

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

#### ARTICULO 21.—Servicios especiales

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

#### CAPITULO QUINTO: CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 22.—Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica

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

Muerte por cualquier causa .....	2.500.000 Ptas.
Invalidez total y permanente .....	2.500.000 Ptas.

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

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

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

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

#### ARTICULO 23.—Revisión médica

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

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

#### ARTICULO 24.—Ayudas médicas

Se crea una bolsa de 200.000 pesetas para ayudas médicas, destinada a cubrir un porcentaje de los gastos médicos no cubiertos por el régimen general de la Seguridad Social, exceptuando de dichos gastos las prestaciones farmacéuticas.

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

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

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

#### ARTICULO 25.—Ayudas por natalidad

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

#### ARTICULO 26.—Ayudas por minusvalía

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

—Ayuda fija mensual: que según el grado de minusvalía será de 10.000 Ptas. para el 1.º grado; 15.000 Ptas. para el 2.º grado y 20.000 Ptas. para el 3.º grado.

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

#### ARTICULO 27.—Ayudas para competiciones

Se crea una bolsa para las actividades deportivas del personal del Excmo. Ayuntamiento. El abono de dichas ayudas se efectuará a final de año, previa solicitud de los interesados, con un montante de 50.000 Ptas. El sistema de reparto se determinará por la Mesa General de Negociación.

#### ARTICULO 28.—Ayudas al estudio

Se establece una bolsa económica para ayudas al estudio por un importe de 200.000 Ptas. por curso escolar para todos los funcionarios y personal laboral fijo, así como a los hijos y cónyuges de los mismos. Dichas ayudas serán incompatibles con cualquier otra ayuda al estudio establecida por el Ayuntamiento.

En la solicitud de esta ayuda deberá consignarse:

—Para los hijos en Enseñanza Primaria, nombre y curso del niño/a.

—En los restantes casos se acompañará fotocopia de la matrícula.

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

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

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

#### ARTICULO 29.—Uniformes y ropas de trabajo

El Ayuntamiento proporcionará a su personal, en el momento de su incorporación, la ropa de trabajo que precise para el desarrollo de sus actividades y previa entrega de las prendas deterioradas.

#### ARTICULO 30.—Jubilación anticipada

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

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

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

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

#### ARTICULO 31.—Incapacidad temporal

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

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

### CAPITULO SEXTO: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### ARTICULO 32.—Comité de Seguridad e Higiene

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

### CAPITULO SEPTIMO: ACCION SINDICAL

#### ARTICULO 33.—Derechos sindicales

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

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

2. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

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

### CAPITULO OCTAVO: RETRIBUCIONES

#### ARTICULO 34.—Retribuciones básicas

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

Se computarán como antigüedad todos los periodos trabajados pa-

ra el Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, con independencia de la naturaleza de la relación de servicios y de la continuidad o no de los periodos trabajados.

#### ARTICULO 35.—Retribuciones Complementarias

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

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

#### ARTICULO 36.—Complemento personal de antigüedad

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

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

#### ARTICULO 37.—Dietas y kilometraje

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

#### CAPITULO NOVENO: ANTICIPOS

#### ARTICULO 38.—Beneficiarios

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

#### ARTICULO 39.—Causas de no concesión

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

#### ARTICULO 40.—Cantidades máximas

La cantidad máxima que podrá concederse por este concepto será

la mayor entre 500.000 Ptas. o el equivalente a tres pagas mensuales sin complementos.

#### ARTICULO 41.—Justificación

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

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

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

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

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

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

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

g) Por amortización de deudas de carácter inaplazable.

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

#### ARTICULO 42.—Solicitud

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

#### ARTICULO 43.—Calificación de las solicitudes

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

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

#### ARTICULO 44.—Periodicidad de las calificaciones

En la primera quincena de cada mes, la Comisión Paritaria se reunirá con el objetivo de calificar y elevar la propuesta al Sr. Alcalde-



Presidente de las solicitudes presentadas durante el mes inmediatamente anterior. No obstante, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se deba calificar y elevar propuesta sobre alguna o algunas solicitudes de carácter extraordinario y urgente.

#### ARTICULO 45.—Acreditación del gasto

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

#### ARTICULO 46.—Periodo de devolución

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

#### ARTICULO 47.—Consignación presupuestaria

El Ayuntamiento consignará, con el fin de atender las solicitudes

anuales de anticipos reintegrables, una partida presupuestaria de 2.000.000 de pesetas.

#### ARTICULO 48.—Anticipos mensuales

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

#### ARTICULO 49.—Plazo de solicitudes

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

#### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

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

#### CLAUSULA FINAL

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

SERVICIO DE AGUAS																			
N°	PUESTO	GRUPO	NIVEL	SUELDO	C. DESTINO	DIFICULTAD	DEDICACION	RESPONSAB.	PEL/PEM/TOX	PELIGROSIDAD	PERIOSIDAD	TOXIC	NOCTURNID	TURNO	DOMI	JPA	DISP	ESPECIFICO	TOTAL
	GERENTE																	0	0
	ADMINISTRATIVO	C	18	1.346.646	652.824	150.000	150.000	150.000										450.000	2.449.470
	ADMINISTRATIVO-CAJERO	C	18	1.346.646	652.824	150.000	150.000	150.000										450.000	2.449.470
	CAPATAZ	D	17	1.101.114	615.672	135.000	135.000	135.000		75.504	75.504	75.504						556.008	2.272.794
	SUBCAPATAZ	D	16	1.101.114	578.580	120.000	120.000	120.000		75.504	75.504	75.504						511.008	2.190.702
	OFICIAL 1.º	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000		75.504	75.504	75.504						466.008	2.108.550
	MECANICO MONTADOR	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									550.953	2.193.495
	CONDUCTOR	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									550.953	2.193.495
	MAQUINISTA	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									550.953	2.193.495
	CELADOR GUADIANA	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000		75.504	75.504		235.953					701.961	2.344.503
	CELADOR CAMINO CALERIZO	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									786.906	2.429.448
	CELADOR CTRA. LA FUENTE	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									786.906	2.429.448
	OFICIAL 2.º	D	14	1.101.114	504.312	90.000	90.000	90.000		75.504	75.504							421.008	2.026.434
	LECTORES	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000			75.504							390.504	2.033.046
	AYUDANTE CONDUCTOR	E	13	1.005.228	467.160	75.000	75.000	75.000	215.406									440.406	1.912.794
	AYUDANTE DUMPER	E	13	1.005.228	467.160	75.000	75.000	75.000		68.930	68.930							362.860	1.835.248
	PEON	E	12	1.005.228	430.008	60.000	60.000	60.000			68.930							248.930	1.684.166