

—Herrera del Duque.
 —Llerena.
 —Azuaga.
 —Don Benito.
 —Jerez de los Caballeros.
 —Castuera.
 —Almendralejo.

Provincia de Cáceres:
 —Coria.
 —Logrosán.
 —Navalmoral de la Mata.
 —Hervás.
 —Valencia de Alcántara.

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 4 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del «Ayuntamiento de Don Benito» (Expte. n.º 23/98).

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo del «AYUNTAMIENTO DE DON BENITO», de ámbito Local y de Empresa, suscrito el 26.06.98 por la Corporación Local, de una parte, y por las Secciones Sindicales de CC.OO., U.G.T. y C.S.I.-C.S.I.F. en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29.3.95): el art. 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 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, Decreto 22/1996 (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 la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 23/98, código informático 0600990, 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.

Badajoz, a 4 de agosto de 1998.

El Director General de Trabajo,
 (Orden de 13 de julio de 1998, D.O.E. n.º 82),
 VIOLETA E. ALEJANDRE UBEDA,
 Ilma. Sra. Directora Territorial
 de la Junta de Extremadura en Badajoz.

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE DON BENITO Y LA CORPORACION MUNICIPAL AÑO 1998

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Don Benito y los empleados públicos municipales al servicio de éste.

Artículo 2.—Ambito Personal.

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

a) A todo el personal contratado en régimen de derecho laboral de este Ayuntamiento, a excepción de aquellos empleados públicos provenientes de Acuerdos o Convenios InterAdministrativos.

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

Artículo 3.—Ambito Funcional.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre el Excmo. Ayuntamiento de Don Benito y las Secciones Sindicales de los sindicatos C.C.O.O., U.G.T. y C.S.I.-C.S.I.F.

Artículo 4.—Ambito temporal.

1.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, y, en todo caso, a los cuarenta días de su firma, teniendo una vigencia de DOS AÑOS, revisándose anualmente los conceptos económicos.

2.—La denuncia ha de ser hecha por alguna de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y deberá formularse por escrito dirigido a la otra parte concertante tres meses antes de finalizar su período de vigencia.

3.—En caso de no denunciarse en la forma y período citados, se entenderá prorrogado, por un período igual al de su vigencia, revisándose únicamente los importes de los conceptos salariales.

4.—Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto el Ayuntamiento como las centrales sindicales, vendrán obligados a negociar los próximos convenios.

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

Artículo 5.—Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de trabajo y Patronatos actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Don Benito y en los que puedan crearse en el futuro.

Artículo 6.—Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo.

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio Colectivo, integrada por 6 miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento de Don Benito y 6 miembros designados por los Sindicatos firmantes, y proporcionalmente a su representación.

Estos podrán estar asistidos por sus asesores.

En los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de funcionamiento.

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

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.

d) La Conciliación en todas aquellas cuestiones colectivas que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.

e) El conocimiento de todas aquellas reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio Colectivo puedan interponerse, así como las específicas de carácter profesional. Debiendo emitir informe preceptivo en el plazo de quince días en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.

f) Las que se le atribuyan expresamente en el Convenio Colectivo.

3.—Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el presidente y secretario de la misma, asignado el orden del día en dicha convocatoria.

4.—El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los empleados públicos afectados, a las Centrales Sindicales firmantes y al Sr. Alcalde.

Artículo 7.—Vinculación a la totalidad.

1.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2.—En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio Colectivo devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio Colectivo, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8.—Organización y racionalización.

1.—Principio general.—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración. Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo participarán en dicha organización y racionalización.

2.—Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) La 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 plaza.
- e) Potenciar y desarrollar sobre la base de la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la profesionalización y promoción de los empleados públicos.
- f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
- g) La valoración de los puestos.
- h) Impulso y ordenación del proceso de funcionarización.

3.—Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento las materias concernientes al Comité de Empresa y Junta de Personal así

como el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 32 de la Ley 7/1990 de 19 de junio o aquella norma que lo modifique o sustituya.

4.—Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos, procederá la consulta a los Organos de representación de los empleados públicos, según referencia de los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/1987 de 12 de junio.

Artículo 9.—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 empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2.—El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Don Benito está integrado por contratados en régimen de laboral fijo, temporales y eventuales.

3.—Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

4.—Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 25 de la L.R.F.P. de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

5.—Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el Personal Laboral:

- Grupo A: Titulados Superiores.
- Grupo B: Titulados de Grado Medio.
- Grupo C: Titulados de BUP Y FP 2.º grado o equivalente.
- Grupo D: Graduado escolar o equivalente.
- Grupo E: Estudios primarios.

a) Constituyen el Grupo A los empleados públicos que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.

b) Constituyen el Grupo B, los empleados públicos que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.

c) Constituyen el Grupo C, los empleados públicos que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título

de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º grado o Formación Laboral equivalente.

d) Constituyen el Grupo D, los empleados públicos que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.

e) Constituyen el Grupo E, los empleados públicos que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del Certificado de Escolaridad o Formación equivalente.

Artículo 10.—Relación de puestos de trabajo.

1.—Las relaciones de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Don Benito, son el único 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 para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento que estén presupuestados.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:

- Centro de trabajo al que pertenece.
- Denominación y características esenciales.
- Tipo de puesto.
- Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
- Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico).

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de las relaciones de puestos de trabajo previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones del Ayuntamiento.

2.—Las relaciones de puestos de trabajo serán publicadas, entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación.

3.—Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto como documento anexo a él, la plantilla que deberá

contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a laborales y funcionarios y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

4.—Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, en el último trimestre de cada año.

5.—La Corporación, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:

- a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
- b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

6.—El capítulo I del Proyecto de Presupuesto Ordinario del Ayuntamiento de Don Benito será negociado con las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

7.—Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas y se adjuntan como ANEXO al presente Convenio Colectivo.

Artículo 11.—Ingresos. Oferta Pública de Empleo.

1.—El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, con la colaboración de los sindicatos firmantes, ajustándose a los criterios fijados en las normativas básicas 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 vacante en la citada oferta.

Las necesidades y provisión 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 de las personas con discapacidad física o psíquica. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2.—Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso-oposición, oposición libre y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las cen-

trales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.—Deberá 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 a la adecuación a los puestos de trabajos 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 estarán presentes los sindicatos representativos de este Ayuntamiento. Asimismo estarán presentes en la elaboración de las bases de la convocatoria, concurso, etc., con voz y voto.

El Comité de Empresa propondrá a la Corporación un representante. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

6.—El servicio de personal informará puntualmente al Comité de Empresa de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

7.—En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

Artículo 12.—Promoción interna y carrera administrativa.

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 Colectivo, se acuerdan las siguientes medidas concretas:

a) En las distintas Ofertas de Empleo se incorporará suficiente número de plazas para promoción interna en cada convocatoria en función del número de candidatos potenciales, manteniendo con carácter general el 50% de reserva mínima y el 75% para los grupos C y D.

b) Tras la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se efectuará el proceso de promoción separado de los de ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes. La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación, la cualificación 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.

2.—Criterios de carrera.

a) Criterios de carrera aplicable al Grupo E.

Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados Públicos del Grupo E al Grupo D en las correspondientes áreas funcionales. La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajos desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

b) Criterios de carrera aplicable al Grupo D: El acceso al Grupo C se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional. Cuando la legalidad lo permita, los empleados públicos del Grupo D, que carezcan de título de Bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo D. La convocatoria de promoción del Grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad; en la oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

c) Criterios aplicables al Grupo C:

Los empleados públicos del Grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este Grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los empleados públicos del Grupo D. En los concursos en los que los empleados públicos del Grupo C compitan con otros del Grupo D, se primará la pertenencia al Grupo superior. En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública, se considerará la posibilidad de que en la participación de los funcionarios del Grupo C en las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos y escalas del Grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se preci-

se un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.

d) Criterios de carrera aplicable al Grupo B:

Los empleados públicos del grupo B, en una nueva estructura profesional deberán constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. En los casos de concurrencias de funcionarios del Grupo B con los del Grupo C para la ocupación de puestos, se primaría a los funcionarios del grupo superior.

Artículo 13.—Funcionarización.

Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo, la Corporación iniciará un proceso de funcionarización para aquellos puestos que se reserven a funcionarios y estén ocupados por personal laboral.

Artículo 14.—Provisión de puestos de trabajo.

1.—La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el año, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso de méritos o libre designación.

2.—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.

3.—Los sistemas de provisión serán los siguientes:

a) Mediante convocatoria de concurso de méritos, será la regla general.

b) Mediante libre designación. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran desempeñando con anterioridad a dicho nombramiento.

c) Mediante permuta de destino entre personal, conforme a Ley, previamente solicitada por el interesado, 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 categoría idéntica forma de provisión.

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

5.—Aquellos puestos de trabajos incluidos en la relación de puestos

de trabajos y que vayan a ser objetos de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

a) Turno de traslados: Los puestos no orgánicos, es decir, aquellos que no impliquen jefatura, se ofrecerán en turno de traslados, en el que podrán participar los empleados públicos 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 trabajos, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

b) Turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir, aquellos que impliquen jefatura y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de traslados en el que podrán participar los funcionarios y laborales fijos que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajos 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.

c) Turno Libre: El personal de nuevo ingreso ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajos eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo una vez se hayan provisto las plazas por el sistema de promoción interna.

6.—A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la Corporación se compromete a iniciar los expedientes para proceder a la provisión de todos los puestos de trabajos contemplados en la relación de puestos de trabajos y que puedan ser ocupados por el personal existente. En consecuencia, la Corporación previa negociación con las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo 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 Colectivo.

7.—Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajos descrito en el artículo anterior, se podrán realizar por la Corporación nombramientos en comisión de Servicios que durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con un plazo máximo de seis meses. Volviendo a su puesto de origen automáticamente al cumplir dicho plazo. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los empleados públicos y centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

Previamente se dictará resolución de la Alcaldía comunicando el

puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el tablón de anuncios de edictos y comunicación a los órganos de representación sindical y centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

Las retribuciones complementarias no supondrán en ningún momento consolidación durante el período en comisión de servicio.

8.—El empleado público en comisión de servicio habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la relación de puestos de trabajo.

9.—La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.

10.—Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

11.—El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará en comisión de servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajos descrita en el artículo anterior.

12.—Si durante una comisión de servicio el personal al servicio del Ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones íntegras que viniese devengando en dicha situación y en el tiempo máximo de la citada comisión de servicio.

Artículo 15.—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 Colectivo.

2.—La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses, no producirá en ningún caso el ascenso automático del empleado público, ni se tendrá en cuenta como mérito para el ascenso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

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

4.—La designación de un empleado público para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior requerirá el acuerdo previo de las centrales firmantes del Convenio Colectivo, comunicación por escrito al interesado y reunir los requisitos exigidos para el puesto.

Artículo 16.—Registro General de Personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Don Benito se inscribirá en el Registro General del Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

Artículo 17.—Jornada laboral y descanso diario.

1.—Se establece una jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 8 horas de trabajo efectivo al día.

2.—La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada, a excepción de los centros con sistema de turnos. Se negociará con los Sindicatos la jornada en el período estival.

3.—El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por la Jefatura de cada centro de acuerdo con los sindicatos y antes del día 31 de enero de cada año.

4.—El empleado público 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.

5.—El empleado público que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

6.—El empleado público tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo y ésta sea continua, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

7.—Los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento podrán acogerse al horario flexible, de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos. El horario fijo será de 9 a 14 horas, habiendo flexibilidad para el cumplimiento del resto del horario que será el flexible.

8.—Será considerado tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales o demás útiles de trabajo, así como la liquidación de recaudación.

Artículo 18.—Descanso semanal.

1.—El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso disfrutarán de dos días ininterrumpidos, debiendo ser valorada en la Relación de Puestos de Trabajo dicha turnicidad. Se tenderá a que los fines de semana para el personal sometido a turnos, tengan como mínimo el 50% de los mismos libre.

2.—En los centros y servicios con horario fijo diurno, que no sea imprescindible trabajar el sábado o el domingo, el descanso se disfrutará en estos días.

3.—La jornada laboral, con carácter general será:

- a) Turno fijo diurno: de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas.
- b) Turno rotatorio: los citados anteriormente, más el de 22 a 8 de la mañana.

4.—Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada con los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. Así como el resto de los horarios especiales.

CAPITULO III**REGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS****Artículo 19.—Normas generales y comunes.**

1.—Los empleados públicos únicamente serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento y sólo según los conceptos y las cuantías que se determinen en la Legislación Básica Estatal, este Convenio Colectivo y la Relación de Puestos de Trabajo.

2.—En su virtud, los empleados públicos no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio Colectivo, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.

3.—La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que debía 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.

4.—A los empleados públicos que por la índole de su función, por

la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5.—Las retribuciones percibidas por los empleados públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

6.—Revisión Salarial.

a) El Ayuntamiento generará un fondo específico para el mantenimiento del poder adquisitivo si, a 31 de diciembre de 1998, el incremento del IPC resultara superior a lo previsto a esa fecha, siempre que no se oponga a la Ley del Estado.

b) En caso de que el IPC en los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, supere el inicialmente previsto en dichos años por el Gobierno de la Nación, por el Ayuntamiento se abonará una paga equivalente al porcentual indicado de forma lineal para todos los empleados públicos del Ayuntamiento, que será consolidable a todos los efectos para años sucesivos, siempre que no se oponga a la Ley del Estado.

7.—El personal interino y aquellos que se encuentren en período de prácticas, percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 20.—Conceptos retributivos.

1.—Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.

2.—Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

3.—Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.

4.—Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado público el primer día hábil del

mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 21.—Sueldo Base.

Será igual para todos los empleados públicos pertenecientes al mismo grupo. La cuantía para cada grupo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario al servicio de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que lo sustituya.

La equiparación de los distintos grupos del personal laboral con los grupos del personal funcionario será la siguiente:

- Grupo A, equiparado con el Grupo A de Funcionarios.
- Grupo B, equiparado con el Grupo B de Funcionarios.
- Grupo C, equiparado con el Grupo C de Funcionarios.
- Grupo D, equiparado con el Grupo D de Funcionarios.
- Grupo E, equiparado con el Grupo E de Funcionarios.

Artículo 22.—Trienios.

1.—Los trienios consisten en una cantidad igual para grupos por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.—Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Artículo 23.—Pagas extraordinarias.

1.—Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad completa (sueldo más trienios) y se devengarán el 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los

meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará un mes completo.

b) Los empleados públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2.—A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 24.—Complemento de destino.

Los puestos de trabajo se clasificarán en los niveles que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo, según la legislación vigente.

Artículo 25.—Complemento específico.

1.—La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los empleados públicos, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.

2.—En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.—El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Excmo. Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determi-

nará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4.—El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.

5.—El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.

6.—El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

- a) La toxicidad.
- b) El esfuerzo físico.
- c) El contagio.
- d) La turnicidad.
- e) La nocturnidad, y
- f) El trabajo a la intemperie.
- g) Domingos y Festivos.
- h) Jornada partida.
- i) Desplazamiento.

7.—El Complemento específico en atención a la dedicación será homologado a lo establecido para el personal funcionario.

Artículo 26.—Gratificaciones y Horas Extraordinarias.

—Gratificaciones.

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

—Horas Extraordinarias.

1.—Sólo podrán retribuirse, económicamente, previo informe preceptivo de los órganos de representación de los empleados públicos, cuando el responsable del Servicio justifique por escrito, la imposibilidad de compensarlas por descansos. No podrán abonarse, a un mismo empleado público, más de diez horas extraordinarias al mes y 60 al año.

2.—El valor de las horas extraordinarias se fija en las fórmulas siguientes:

—Diurnas y días laborales: Salario hora normal + 75%.

—Nocturnas laborales y días festivos: Salario hora normal + 100%.

—Nocturnas días festivos: Salario hora normal + 125%.

Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas.

3.—El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado, fuera de dicho cómputo sí le será de aplicación. A tal fin, la organización y racionalización del trabajo, planes de empleo y distribución de plantilla tenderá a restringir al máximo tanto el número de puestos de trabajo con complemento específico de mayor dedicación como los servicios extraordinarios en cierto modo pre-
visibles.

Artículo 27.—Indemnizaciones por razón del servicio.

1.—Los empleados públicos tendrán 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 previa autorización del Concejal Delegado responsable del Area, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por residencia eventual.
- d) Indemnización por asistencia a tribunales de oposición y Comisiones de Valoración.
- e) Indemnización especial.

2.—Dietas:

a) Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio de formación de empleado público se desempeñen determinados cometidos o asista a curso de formación fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

—Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.

—Dieta reducida 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 igual a la cantidad correspondiente para el Grupo A que legalmente se fijen por el Go-

bierno del Estado. De todas estas compensaciones se dará cuenta a los representantes de los empleados públicos y Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

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

3.—Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al empleado público por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Excmo. Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medio de transporte y conductor a disposición del empleado público que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro situado fuera de su centro habitual de trabajo utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestres supondrá en su caso el abono del billete o pasaje utilizado.

La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados públicos por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Excmo. Ayuntamiento lo autorice, será según fije la legislación vigente del Gobierno del Estado.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago; previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravoso para el empleado público.

4.—Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración fuera de la jornada laboral.

— Las cuantías a aplicar serán las que marque la Ley para tribunal de oposición.

5.—Indemnización especial.

a) Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al empleado público por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado; salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público.

b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes Organos del Excmo. Ayuntamiento que deban informar, al Comité de Empresa del Ayuntamiento y sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 28.—Vacaciones.

1.—El período de vacaciones anuales retribuidas será de 1 mes natural pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, dividirse a petición del empleado público en dos períodos de 15 días, o en períodos mínimos de 7 días ininterrumpidos si ello no causa detrimento en el servicio. Las vacaciones se comenzarán siempre los días 1 ó 16 del mes correspondiente. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio, julio agosto y septiembre.

2.—Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios, debiendo ser negociado con los sindicatos representados en el centro. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido.

Durante un plazo de 10 días los empleados públicos/as acogidos al presente Convenio Colecto voluntariamente podrán permutar su mes de vacaciones (se entiende que dentro de su misma categoría).

El 20 de mayo el Excmo. Ayuntamiento expondrá el calendario definitivo de vacaciones.

3.—El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al empleado público dentro del año. Si al comienzo o durante el período de disfrute de

sus vacaciones, el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad que conlleve reposo absoluto en su domicilio o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio, que a su vez deberá comunicarlo a los servicios de personal dentro de los 2 días laborales siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado público termina el año natural o causa baja definitiva en el Excmo. Ayuntamiento sin haberlas disfrutado.

4.—El empleado público de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.

5.—El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiese 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 período de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento se le incluirán a efectos de liquidación, todos los días acumulados y el Excmo. Ayuntamiento fuera deudora para con el empleado público.

Artículo 29.—Permisos retribuidos.

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

a) Por matrimonio o inscripción en el registro Oficial de Parejas, quince días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones, ampliándose en dos días más si se celebrase fuera de la provincia.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, el día de la celebración del acto si fuera dentro de la localidad y dos días si tuviera lugar fuera de la provincia.

c) Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, el cónyuge tendrá derecho a cinco días, sin contar domingos y festivos y ampliables según las circunstancias, en el caso que sea dentro del término municipal y siete días fuera del término municipal; contados ambos a partir del día de la fecha del nacimiento o la interrupción.

En caso que se produjera el fallecimiento de la madre en el parto o durante la licencia por maternidad, el padre tendrá derecho a reclamar dicha licencia para el cuidado del hijo.

El tiempo necesario para que se le apliquen técnicas de reproducción asistida.

d) Por la adopción de un menor de nueve meses, el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho al mismo tiempo que pudiera corresponderle por baja por maternidad. Si es mayor de nueve meses, a un permiso máximo de cuarenta y nueve 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 garantía de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

Asimismo, tendrá derecho a una hora diaria para lactancia distribuidas por la interesada en períodos de media hora dentro de la jornada laboral. 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 o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

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

a) Cinco 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 más si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del empleado público. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del empleado público junto al enfermo.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse, previa pe-

tación 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 institución.

b) Dos días por las causas detalladas en el apdo. a) del presente punto, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

d) 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 éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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

f) 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 empleado público a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

g) Para concurrir a exámenes finales, parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o carreras administrativas, durante los días de su celebración y el día anterior a éstos.

h) Para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, previo informe favorable de la Comisión Paritaria. 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.

i) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas ya sea para el empleado público como para familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o conviviente, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de las horas habituales de trabajo.

j) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales en centros oficiales ya sea para el empleado público como para familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o conviviente.

k) 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.

l) Hasta seis días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, que a su conveniencia podrá disfrutar el personal al servicio del Ayuntamiento, no pudiendo acumularse a las vacaciones anuales. Las solicitudes serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas 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 veinticuatro horas. Además se podrá disfrutar de un día de puente negociado entre los representantes de los empleados públicos y el Ayuntamiento. Al personal que por razón de su servicio no pudiera disfrutar este puente, le será asignado, por el jefe de servicio correspondiente, otro día de puente que hubiera en el año o en caso de inexistencia de éste, en un día de descanso.

m) A los días 24 y 31 de diciembre; si éstos dos días cayeran en sábados o domingos se estará a lo previsto por la Administración del Estado. Además al día 22 de mayo, por ser festivo para los funcionarios de las administraciones locales.

n) Durante las Ferias y Fiestas Mayores de las localidades donde estén ubicados los centros de trabajo del Ayuntamiento y en los servicios en que exista posibilidad de ello, se reducirá la jornada de trabajo en dos horas diarias durante tres jornadas laborales, a determinar en cada momento. Estas horas en ningún caso serán acumulables, salvo en aquellos servicios donde la jornada laboral no les permita disfrutar de dicho permiso retribuido en donde estas horas serán compensadas con carácter doble de las disfrutadas.

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 tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

Artículo 30.—Permisos no retribuidos.

1.—El empleado público que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio del Excmo. Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año.

2.—El empleado público que lleve un mínimo de 2 años al servicio del Excmo. Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad de-

bidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a nueve meses, previo informe del Jefe del Servicio tras ser oídos los representantes de los sindicatos representados en el Ayuntamiento. Este permiso podrá solicitarse anualmente por un período máximo de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premios extraordinarios.

3.—Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 15 días.

Artículo 31.—Servicios especiales.

1.—Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquiera la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Organos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del empleado público.

h) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.

i) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.

j) Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

l) Cuando cumplan el servicio militar o prestación civil sustitutoria o equivalente. Durante el tiempo en el que el empleado público permanezca en el servicio militar, o servicio social sustitutorio, y siempre que por ello no perciba retribución, tendrá derecho a percibir el 75% de las retribuciones básicas, siempre que tenga familiares a su cargo y así lo demuestre. En caso contrario, sólo percibirá el importe de las pagas extraordinarias que le correspondieran.

m) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985 de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.

n) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.

2.—A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les resevará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto en comisión de servicio.

3.—A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.

Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Alcaldes que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los representantes sindicales liberados.

Artículo 32.—Excedencias.

1.—Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situa-

ción de excedencia voluntaria a los empleados públicos, cuando se encuentre en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

Los empleados públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se predecirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su Artículo 46, así como en el Artículo 29.3 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto.

2.—Excedencias para el cuidado de hijos.—Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Excmo. Ayuntamiento sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los empleados públicos en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

3.—Podrá concederse la excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando lo soliciten por interés particular.

Esta excedencia no podrá declararse hasta haber completado el empleado público 2 años de servicio efectivo desde que accedió al cuerpo o escala o desde su reingreso al servicio activo y en ella no se podrá permanecer más de 10 años continuados ni menos de dos.

De no solicitarse el reingreso antes del cumplimiento del referido plazo de 10 años, se producirá la pérdida de la condición de empleado público.

Si solicitado el reingreso no se concede éste por falta de puestos vacantes con dotación presupuestaria, continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular que-

dará en todo caso subordinado a la buena marcha del servicio. No podrá otorgarse cuando el empleado público se le instruya expediente disciplinario.

4.—La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores no produce en ningún caso reserva de plaza y los empleados públicos que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios. El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto, el empleado público con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

5.—Por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

A los empleados públicos en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad o promoción.

CAPITULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 33.—Garantías.

1.—Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado público que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.

2.—El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales enunciadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara alguna de las excepciones contenidas en el mismo apartado.

3.—El Excmo. Ayuntamiento garantiza la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público.

Artículo 34.—Compensaciones o ayudas económico-sociales.

1.—Por estudios:

A todos los empleados públicos encuadrados en este Convenio Colectivo se les concederá una subvención de hasta 15.000 pesetas-hijo para la compra de material escolar, previa presentación de facturas del citado gasto escolar; así como también el propio empleado público o compañero/a que cursen estudios.

En el caso de cónyuges o compañero/a que presten ambos sus servicios en esta empresa, solamente podrá optar uno de ellos a la ayuda establecida para sus hijos.

2.—Fallecimientos:

En caso de muerte natural, fallecimiento por otras causas o accidente de un empleado público en servicio activo, la empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de 750.000 pesetas.

3.—Por enfermedad o accidente:

En caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, el Excmo. Ayuntamiento complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

4.—Prótesis, previo informe del facultativo y presentación de factura original:

a) Gafas.—Se establece una ayuda que cubrirá el 65% para cristales, lentillas, audifonos y aparatos de fonación, y de 6.000 ptas. para armaduras de gafas graduadas como máximo.

b) Dentadura.—Se establece una ayuda del 65% de hasta un máximo de 50.000 ptas., del gasto producido en arreglos por empastes, Tartrectomía (limpieza de boca), Ortodoncia, etc.

c) Viajes por prescripción facultativa:

Prevía presentación de la citación médica y justificación de su asistencia, solamente al empleado público/a, la cuantía a que hace referencia el Artículo 27, punto 3 apdo. b) en su segundo párrafo del presente Convenio Colectivo.

Los sindicatos representativos del Ayuntamiento recibirán toda la información y/o denegación de las citadas ayudas a través de los documentos correspondientes y dentro de los 10 días siguientes a la fecha de resolución.

En el caso de que no existieran recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre.

Debe entenderse para este punto, que estas prestaciones sólo cubrirán al empleado público/a compañero/a e hijo/a.

Además de los límites recogidos para cada gasto, no podrá concederse más de 80.000 Ptas. por causante por el conjunto de gastos sanitarios que le correspondan.

Cuando el solicitante presente gastos por varios causantes el importe total de la ayuda no podrá exceder de 100.000 Ptas.

Las solicitudes deberán hacerse durante el mes de enero del ejercicio siguiente a producirse el gasto.

5.—Ayuda 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 Acuerdo, sólo se abonará una prestación.

Artículo 35.—Premios.

1.—Todos los empleados públicos fijos que soliciten la jubilación anticipada voluntaria entre los 60 y 64 años de edad, les serán concedidos por el Excmo. Ayuntamiento y tendrán derecho al premio o indemnización que a continuación se expone:

- A los 60 años, 3.049.500 pesetas.
- A los 61 años, 2.593.500 pesetas.
- A los 62 años, 2.137.500 pesetas.
- A los 63 años, 1.527.600 pesetas.

2.—JUBILACION Y PROMOCION DE EMPLEO.

a) Jubilación Obligatoria.

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el empleado público la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa e incluyendo, con la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se entenderá sin perjuicio del derecho que todo empleado público tiene a completar los períodos de carencia previstos en cada momento en la normativa de Seguridad Social para la prestación de jubilación.

b) Jubilación voluntaria a los 64 años.

Los empleados públicos podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 275.000 pesetas.

La tramitación se ajustará a lo previsto en los siguientes párrafos:

Para dar cumplimiento al contenido del anterior punto y permitir real y eficazmente la jubilación voluntaria a los 64 años con el 100% de los derechos, mediante la sustitución simultánea del empleado público jubilado por otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo; respetando, al mismo tiempo, el derecho a la promoción interna del personal del Departamento y lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se establece:

1) Los empleados públicos que deseen acogerse a este sistema de jubilación deberán solicitarlo, a través del Servicio u Organismo correspondiente no menos de seis meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años, circunstancia que se acreditará mediante certificado de nacimiento o fotocopia del mismo debidamente compulsada.

2) El Ayuntamiento seleccionará la persona a contratar mediante convocatoria de oposición libre. Esta convocatoria incluirá las pruebas a que habrán de someterse los aspirantes. El aspirante seleccionado deberá, forzosamente, hallarse inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

3) En la selección, el Ayuntamiento extenderá contrato de trabajo por quintuplicado ejemplar, que será visado por la Oficina de Empleo, y cuya fecha de iniciación deberá coincidir con la baja en la Seguridad Social del empleado público solicitante de la jubilación.

4) Recibida la contratación anterior, se procederá al abono del premio correspondiente.

5) El contrato resultante del proceso de jubilación anticipada será de la misma naturaleza que el del empleado público que accedió a esta modalidad de jubilación.

En casos excepcionales y a juicio del Ayuntamiento, previo informe jurídico, este contrato podrá tener carácter eventual, con una duración máxima de un año, durante la vigencia del cual, la Administración definirá, en orden de la racionalización de la plantilla y distribución de efectivos, el destino y la categoría de una vacante

fija, que se cubrirá conforme a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo. Una vez cubierta la misma, se producirá la extinción del contrato eventual.

6) El procedimiento establecido en los puntos anteriores deberá agilizarse al máximo, de tal forma que, en todo caso, pueda darse de baja al empleado público que cumple 64 años con efectos del día último del mes de cumplimiento de dicha edad y de alta al sustituto con efectos del día 1 del mes siguiente.

Artículo 36.—Anticipos.

1.—Todos los empleados públicos podrán solicitar y obtener del Excmo. Ayuntamiento un anticipo sin intereses, en caso de necesidad y previa justificación fehaciente, de hasta 300.000 ptas.

2.—La contestación tanto al interesado como a los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

3.—La amortización se efectuará en un período máximo de 24 mensualidades.

4.—Ningún empleado público que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que hayan liquidado el último concedido.

5.—Justificación 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 o motivos por los que no se ha dispuesto del anticipo para el caso alegado en la solicitud.

Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones presentadas, se podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido para su reconocimiento, previa petición del interesado, o considerar incumplida la causa alegada. En este último caso o en el supuesto de incumplir la prórroga del plazo, se podrá acordar la devolución del anticipo y la liquidación del préstamo concedido; no pudiéndosele conceder, en todo caso, un nuevo anticipo en el plazo de 4 años, contados desde el momento de la concesión del anticipo.

Artículo 37.—Servicios auxiliares.

1.—Previa solicitud del empleado público, éstos pasarán a servicios auxiliares, siempre que las necesidades lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por enfermedad o incapacidad.

b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

2.—Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. En los supuestos descritos en el apdo.

a) del punto anterior y siempre que exista una diferencia negativa para el empleado público entre el complemento específico del anterior puesto de trabajo con respecto al complemento específico establecido para el nuevo puesto de servicio auxiliar, el Ayuntamiento abonará el 75 por ciento de dicha diferencia.

3.—La empleada pública embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.

4.—El Concejal Delegado de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará en la Comisión Paritaria.

CAPITULO VI

FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 38.—Formación profesional.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta Administración el Acuerdo sobre formación en vigor.

1.—Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

a) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas/año como máximo 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.

Los empleados públicos comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

b) De educación general, social o cívica.—Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

2.—Se concederán las siguientes licencias no retribuidas de formación sindical:

a) 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.

b) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.

c) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3.—Durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Corporación.

4.—Se hará un plan de reciclaje para los empleados públicos más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.

5.—Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a esta Corporación y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.

6.—Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales más representativas, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

7.—Se vinculará 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 la Corporación, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión

de Formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el B.O.P. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado público y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada a tal efecto y que contará entre sus miembros a un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

8.—Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:

- a) Proponer acciones formativas.
- b) Elaborar los objetivos del plan de formación.
- c) Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
- d) Realizar la selección de los participantes a los cursos.
- e) Distribuir los recursos y control de los mismos.
- f) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
- g) Promover ayudas o facilidades externas o complementarias de los empleados públicos menos cualificados.
- h) Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (F.S.E., M.E.C., etc.).

9.—Las partes firmantes, para elevar, aumentar y mantener la competencia profesional de los empleados públicos de esta Corporación, acuerdan:

- a) Para los años sucesivos dedicar el 0,25% de la masa salarial de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

Artículo 39.—Promoción profesional.

1.—Los puestos de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento se clasifican en 19 niveles.

2.—Todos los empleados públicos del Ayuntamiento poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante

tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

3.—Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.

4.—Cuando un empleado público obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en éste último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.

5.—La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Excmo. Ayuntamiento.

6.—En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.

7.—Los empleados públicos podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.

8.—Igualmente, podrán adjudicarse por los sistemas de provisión señalados, puestos de trabajo a los empleados públicos procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro empleado público de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque.

9.—Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 40.—Comité de Salud Laboral.

Se estará dispuesto a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

Artículo 41.—Funciones del Comité de Salud Laboral.

Se estará dispuesto a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

Artículo 42.—Uniformes de trabajo.

1.—El Excmo. Ayuntamiento proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite, las siguientes prendas:

a) Para personal de Limpieza de edificios, guardería y trabajadoras sociales:

- 2 pijamas o batas cada año.
- 1 delantal cada año.
- 1 par de zuecos cada año.
- 1 par de zapatos cada año.
- 1 rebeca cada dos años.
- 2 trajes de cocinero cada dos años.

b) Para porteros, ordenanzas y conductores de turismos:

- 1 abrigo o tres cuartos cada tres años.
- 1 traje de invierno más 1 pantalón y 1 jersey cada dos años.
- 1 traje de verano cada dos años.
- 2 camisas de manga larga cada año.
- 1 corbata cada año.
- Buzo (sólo para conductores de turismos) cada año.

c) Para inspectores y alguaciles:

- 1 abrigo o tres cuartos cada tres años.
- 2 pantalones (uno para invierno y otro para verano) cada año.
- 2 camisas de manga larga cada año.
- 2 camisas de manga corta cada año.
- 1 jersey cada año.
- 2 pares de zapatos cada año.

d) Para brigadas de obras, explotaciones agropecuarias y conductores maquinistas:

- 1 buzo cada año.
- 1 pantalón más 2 camisas (verano) cada año.
- 1 traje de agua cada dos años.
- 1 par de botas de agua cada dos años.
- 2 pares de botas cada año.

e) Para mecánicos:

- 1 buzo cada año.
- 1 pantalón más 2 camisas de verano cada año.
- 2 pares de bota cada año.

f) Para personal de oficios varios: vías y obras, jardines, limpieza, basura, etc.:

- 1 anorak cada tres años.
- 2 pantalones cada año (invierno y verano).

- 1 chaquetilla cada dos años.
- 1 jersey cada dos años.
- 2 camisas de manga corta cada año.
- 2 camisas de manga larga cada año.
- 2 pares de botas cada año.

g) Para el personal del Matadero Municipal:

- 1 anorak cada tres años.
- 2 buzos blancos cada año.
- 2 pares de botas blancas cada año.
- 1 chaleco para frío cada año.

h) Para Policías Locales:

El Cuerpo de la Policía Local será uniformado con arreglo a las disposiciones que en esta materia dicte la Junta de Extremadura.

2.—Se proporcionarán los utensilios necesarios de trabajo (guantes, botas, etc.) a todos aquellos puestos que por sus funciones así lo necesiten.

Cuando este material se deteriore y previa justificación, se les proporcionará nuevo material.

Se establece con carácter general una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril o mayo y para los de invierno de septiembre u octubre. Se tenderá a la unificación de los uniformes por categorías, en color y forma de «pijama».

Artículo 43.—Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 44.—Comité de Empresa.

1.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de laborales y en su caso de los laborales temporales, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2.—Serán objeto de negociación las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- b) La preparación de los planes de oferta de empleo.
- c) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

d) Las materias de índole económica, de prestaciones de servicios, sindicales, asistenciales y, en general cuanto afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus órganos sindicales con el Excmo. Ayuntamiento.

3.—El Comité de Empresa recibirá información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.

4.—El Comité de Empresa conocerá el Presupuesto y la memoria anual.

5.—El Comité de Empresa emitirá informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación profesional.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

6.—El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.—El Comité de Empresa, con carácter previo, tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

8.—El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.—El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

10.—El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

11.—El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.

12.—El Comité de Empresa colaborará con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

13.—El Comité de Empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

14.—Se reconoce al Comité de Empresa colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

15.—Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.

16.—El Excmo. Ayuntamiento habilitará al Comité de Empresa independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Concejal Delegado de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

Artículo 45.—Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los empleados públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oídos en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:

— Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas

empleadas en periodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.

— Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.

— Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten tendrán derecho a la acumulación de horas sindicales en uno o en varios de ellos, independientemente del órgano de representación al que pertenezca. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o en varios de sus miembros, suponga de hecho la liberación parcial o total del representante, será necesaria la comunicación previa al Ayuntamiento en la que se especificará el tiempo de la citada liberación. Las Centrales Sindicales, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.

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

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 46.—Secciones Sindicales.

1.—El empleado público afiliado a un sindicato podrá constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.

Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

2.—Las secciones sindicales tendrán derecho a nombrar el número de delegados sindicales que a continuación se indican, los cuales dispondrán de 40 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa y Junta de Personal o acumulados indistintamente:

— Sindicatos que hayan accedido al Comité de Empresa o Junta de Personal y obtenido más del 10% de los votos emitidos: 2 delegados independientemente de que pertenezcan al Comité de Empresa o a la Junta de Personal.

3.—Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno del Excmo. Ayuntamiento, dispondrán de 30 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el Centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su

finalización; avisando con 2 días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4.—Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa o Junta de Personal y la Corporación.

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

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.

d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento.

e) El Excmo. Ayuntamiento tratará de habilitar a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo que a tal efecto se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los empleados públicos.

g) Previa solicitud por escrito del empleado público que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta la relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.

h) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 5 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento concederá a los afiliados a aquéllas, permisos retribuidos por un máximo de 15 días al año.

LOCALES.

BOLSA DE HORAS.

5.—Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán crear una Bolsa de Horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y representantes del personal, así como por las que se dis-

ponen en el párrafo siguiente, y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

- a) Parte fija: Que incluyen las horas de los delegados sindicales.
- b) Parte variable: Se conformarán con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal (funcionarios y laborales) en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

6.—La distribución de la Bolsa de Horas corresponderá a cada Central Sindical, pudiendo distribuirla entre los empleados públicos que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquéllos que ocupen puestos de libre designación y siempre de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) La cesión del Crédito Horario de cada representante Sindical para formar dicha bolsa, se realizará por escrito manifestando su consentimiento así como el número de horas cedidas.

El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 150 h/mes. Si se modifica el horario al pactarse uno nuevo por Convenio Colectivo, igualmente disminuirá dicho crédito.

Los empleados públicos que fruto de la acumulación de crédito horario, resultasen total o parcialmente liberados en el Ayuntamiento de Don Benito, se mantienen en su situación administrativa de servicio activo, conservando todos los derechos económicos y profesionales que le sean de aplicación.

Artículo 47.—Asambleas Generales.

1.—Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:

- a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) El Comité de Empresa y Junta de Personal.
- c) Cualesquiera del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40%.

2.—Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con antelación de 2 días laborables.
- b) Señalar día, hora 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 celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.

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

5.—Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPITULO IX REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48—Graduación. Tolerancia o Encubrimiento de las Faltas.

1.—El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento será constitutivo de falta y dará lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias.

2.—Para la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- e) La reincidencia.

3.—Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia.

Artículo 49.—Clasificación de las faltas.

Las faltas que pueden cometer los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, pueden ser leves, graves o muy graves.

Artículo 50.—Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados y personas con las que se tenga relación en su cometido laboral o

discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.

b) El retraso reiterado, la negligencia o el descuido en el cumplimiento del trabajo.

c) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.

e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.

f) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

Artículo 51—Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.

b) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.

c) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.

d) El abandono del trabajo sin justificación.

e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social o por los de la empresa, en su caso.

f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.

g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento justificado.

h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

i) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.

j) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

k) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.

l) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

m) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

n) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

o) Causar por negligencia o mala fe, daños graves en el patrimonio y bienes del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 52. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

b) Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.

d) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

e) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

g) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

h) La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

i) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

j) Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Excmo. Ayuntamiento.

k) La autorización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajador.

Artículo 53.—Sanciones.

1.—Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.

b) Por faltas graves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a cinco meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses a tres años.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.
- Traslado forzoso sin indemnización.
- Separación del servicio o despido, en su caso.

2.—Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

3.—No obstante, la realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación Autónoma.

4.—Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

5.—La sanción por falta grave o muy grave exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

Artículo 54. Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis de meses de haberse cometido. Estos plazos quedan interrumpidos por la iniciación de expediente disciplinario, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los sesenta días, las impuestas por faltas graves prescriben a los veinte días y las impuestas por faltas leves prescriben a los diez días. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda

El Excmo. Ayuntamiento tendrá a disposición a todos los empleados públicos que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión copia del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera

Los Sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional cuarta

Las cuantías previstas en el Capítulo V del Convenio Colectivo, referentes a ayudas sociales se incrementarán durante la vigencia de este Convenio Colectivo según el I.P.C. real de los años sucesivos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

El Excmo. Ayuntamiento se compromete, antes del 31 de diciembre de 1998, a llevar a cabo la elaboración de la relación de puestos de trabajo. Asimismo se compromete a presupuestar para el ejercicio de 1999 la cuantía necesaria para atender los posibles desajustes entre el catálogo de puestos de trabajo y la relación de dichos puestos de trabajo, que se aprobará antes del 31 de diciembre de 1998. En ningún caso, estas cuantías presupuestarais afectarán a lo establecido en la disposición adicional tercera.

Disposición transitoria segunda

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la denominación que se empleará para todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento (funcionarios y laborales), será la de Empleados Públicos.

DISPOSICION DEROGATORIA

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

RESOLUCION de 17 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de panadería, para la provincia de Cáceres (Expte. 23/98).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 23/98. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de para las INDUSTRIAS DE PANADERIA, que fue suscrito con fecha 8 de julio de 1998 entre representantes de la Asociación Empresarial de Panaderos y de la Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 29-03-95); art. 2 Bc) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos 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.

17-05-1995); 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. 09-05-1995); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 03-08-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción, en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 23/98 y Código de Convenio 1000215, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, a 17 de agosto de 1998.

El Director General de Trabajo,
Por Ausencia,
(Orden de 13-07-98) (D.O.E. 18-07-98),
El Director General de la Función Pública,
JOSE M.ª RAMIREZ MORAN

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA PROVINCIA DE CACERES.

ARTICULO PRELIMINAR: A) El presente convenio se suscribe entre las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. y la Federación Empresarial Cacerense.

B) Al no contener cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del E.T. dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 1.—AMBITO DEL CONVENIO.

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas que se dediquen a la fabricación del pan en la provincia, así como a los trabajadores que presten sus servicios sujetos a la vigente Reglamentación de Trabajo de Panadería.

Lo determinado en los artículos de este Convenio, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, obligará en todas sus partes a to-