

NUMERO DE PLAZAS: Una.

CUERPO AL QUE PERTENECE LA PLAZA: PROF. TITULAR  
ESCUELA UNIVERSITARIA

REFERENCIA DEL CONCURSO: 60/31.

AREA DE CONOCIMIENTO: Antropología Social.  
DEPARTAMENTO: Psicología y Sociología de la Educación.  
CENTRO: E.U. Formación Profesorado E.G.B. (Cáceres).  
ACTIVIDADES A REALIZAR POR QUIEN OBTENGA LA PLAZA:  
Docencia en Etnología Regional.  
CLASE DE CONVOCATORIA: Concurso.  
NUMERO DE PLAZAS: Una.

CUERPO AL QUE PERTENECE LA PLAZA: PROF. TITULAR  
ESCUELA UNIVERSITARIA

REFERENCIA DEL CONCURSO: 60/32.

AREA DE CONOCIMIENTO: Ingeniería del Terreno.  
DEPARTAMENTO: Técnicas, Medios y Elementos de la Construcción.  
CENTRO: Escuela Politécnica (Cáceres).  
ACTIVIDADES A REALIZAR POR QUIEN OBTENGA LA PLAZA:  
Docencia en Mecánica de Rocas y Geología Aplicada.  
CLASE DE CONVOCATORIA: Concurso.  
NUMERO DE PLAZAS: Una.

CUERPO AL QUE PERTENECE LA PLAZA: PROF. TITULAR  
ESCUELA UNIVERSITARIA

REFERENCIA DEL CONCURSO: 60/33.

AREA DE CONOCIMIENTO: Fisioterapia.  
DEPARTAMENTO: Enfermería.  
CENTRO: Facultad de Medicina (Badajoz).  
ACTIVIDADES A REALIZAR POR QUIEN OBTENGA LA PLAZA:  
Docencia en Fisioterapia Especial.  
CLASE DE CONVOCATORIA: Concurso.  
NUMERO DE PLAZAS: Dos.

### III. Otras Resoluciones

#### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 2 de noviembre 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 Personal Laboral del Ayuntamiento de Casar de Cáceres (25/98).*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 25/98. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Casar de Cáceres (Cáceres), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 1998 entre representantes del Ayuntamiento y el representante de la Federación de Servicios Públicos de U.G.T. 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); artículo 2 Bc) 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 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. 17-5-1995); 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. 9-5-1995); 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. 3-8-95); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996).

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 25/98 y Código de Convenio 1000412, 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, 2 de noviembre de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

## A N E X O

Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral del  
Ayuntamiento de Casar de Cáceres (Cáceres)

## CAPITULO I.—AMBITO DE APLICACION

## ARTICULO 1.º - Ambito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo General regula las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Casar de Cáceres y el personal laboral fijo al servicio de él; suscrito entre la representación del Ayuntamiento y el Delegado de Personal perteneciente a la Federación de Servicios Públicos de U.G.T.

## ARTICULO 2.º - Ambito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal comprendido en el artículo 1.º, salvo las excepciones reguladas en el artículo 1.º - 3 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) y lo establecido en el apartado C de las Disposiciones Adicionales de este Convenio.

## ARTICULO 3.º - Ambito temporal

1.—Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2.—Con independencia de lo anterior, este Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1998, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3.—Este Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2000, a todos sus efectos, a excepción de la subida salarial para 1999, que será negociada a partir de los 15 días posteriores a la publicación de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

4.—Si llegado el 31 de diciembre del 2000 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

## ARTICULO 4.º - Vinculación a la totalidad

El presente Convenio Colectivo constituye un todo indivisible y sus condiciones económicas de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo

legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto.

## CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

## ARTICULO 5.º - Principios generales

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde al Ayuntamiento de Casar de Cáceres, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral correspondiente.

## ARTICULO 6.º - Racionalización del trabajo

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c) Vigilancia y control del absentismo.

## CAPITULO III.—REGIMEN DE RETRIBUCIONES A LOS LABORALES

## ARTICULO 7.º - Normas generales y comunes

1.—Los laborales sólo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Ayuntamiento.

2.—En su virtud, los laborales no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos, 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 otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4.—A los laborales que por 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 básica, como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

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

6.—Dichas retribuciones, desde 1/1/98, serán las determinadas por la tabla salarial adjunta.

Si a partir del año 1998 el Gobierno aplicase a sus empleados revisión salarial, se aplicará dicha revisión salarial inmediatamente para los trabajadores afectados por este Convenio.

#### ARTICULO 8.º - Conceptos retributivos

1. Las retribuciones de los laborales 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 Especifico.
- c) Complemento de Productividad.
- d) Horas Extraordinarias.

#### ARTICULO 9.º - Salario base

El salario base es el que corresponda a cada uno de los grupos a que se pertenezca y vendrá determinado por los Presupuestos Generales del Estado.

#### ARTICULO 10.º - Trienios

1. El complemento de antigüedad para cada trabajador, según su pertenencia a un determinado grupo profesional, estará constituido por una cantidad fija que se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplen tres, o múltiplos de tres, años de servicios efectivos.

2. Cuando un laboral cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía determinada según la legislación vigente.

3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de Administraciones Públicas, o en su caso, normas que los sustituyan.

#### ARTICULO 11.º - Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán den-

tro del año natural dos pagas extraordinarias, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base y complemento de antigüedad.

#### ARTICULO 12.º - Complemento de Destino

Será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, que se fijará en el Anexo 1.

La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel del puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos o en su caso normas que lo sustituyan.

#### ARTICULO 13.º - Complemento Especifico

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad e incompatibilidad.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el párrafo anterior de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobarlos, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores.

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 las propias del puesto base.

El complemento específico en atención a la mayor dedicación, será retribuido cuando por la Corporación, se exija a un puesto determinado una dedicación superior a la misma, estableciéndose en un mínimo de 80 horas anuales.

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

El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad, y su aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá la toxicidad, la nocturnidad y trabajo a la intemperie.

Se entiende por nocturnidad el trabajo que se realiza de las 22

horas a las 8 horas del día siguiente, a excepción de que el trabajo sea turno fijo o el trabajador lo solicite.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan cada mañana y/o tarde y/o noche, se trabaja al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajo a la intemperie estarán supeditadas a que la dedicación en estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

#### ARTICULO 14.º - Horas extraordinarias

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

2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 horas al año, compensándose económicamente según marque la legislación vigente.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Presidente de la Corporación o Concejal Delegado, a instancias de la Jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

4. Mensualmente los servicios de personal informarán por escrito al Comité de Empresa del Ayuntamiento de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, laborales que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

#### ARTICULO 15.º - Complemento de productividad

Podrá ser fijado anualmente por la Comisión Paritaria, tanto su forma como su cuantía, en el último trimestre de cada año.

### CAPITULO IV.—CLASIFICACIONES DEL PERSONAL

#### ARTICULO 16.º - Plantillas de personal

En la relación de personal, que se redactará con la participación de los representantes de los trabajadores, se hará constar además, las circunstancias siguientes:

Nombre y apellidos. Fecha de nacimiento y de ingreso. Categoría y puesto de trabajo. Antigüedad.

Antes del día 10 de febrero de cada año, se darán a conocer las relaciones de los trabajadores incluidos, los cuales tendrán un pla-

zo de 15 días para formular las observaciones o reclamaciones que crean procedentes, sobre las modificaciones introducidas.

El Ayuntamiento resolverá las reclamaciones, si las hubiere, en el plazo de 10 días.

#### ARTICULO 17.º - Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que realizan, han sido clasificados en la Catalogación aprobada a los efectos por la Corporación.

#### ARTICULO 18.º - Definiciones de funciones

Son las establecidas en el Documento de Catalogación y Funciones del personal laboral mencionado en el artículo anterior.

### CAPITULO V.—INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA. ASCENSOS-PROMOCION INTERNA. TRASLADOS DE DISTINTAS CATEGORIAS. CESES.

#### ARTICULO 19.º - Ingresos

El Ayuntamiento de Casar de Cáceres formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a la Normativa Básica Estatal.

La selección del personal de Régimen Laboral debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición Libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

En la constitución del Tribunal Calificador, estará presente un representante de los trabajadores o persona en quien estos deleguen, como miembros de pleno derecho.

En la confección y aplicación de los baremos que se establezcan, estarán presentes los representantes sindicales de los trabajadores.

#### ARTICULO 20.º - Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo variará según la índole de los puestos a cubrir, sin que pueda exceder nunca del fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado, seis meses.
- Personal Técnico no titulado, tres meses.
- Administrativo, dos meses.
- Personal de oficios varios, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito en su contratación. Transcurrido el

periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos, el periodo de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanuda a partir de la fecha de incorporación al trabajo.

#### ARTICULO 21.º - Ascensos - Promoción interna

Para cubrir una plaza vacante, existente en plantilla, se atenderá a lo siguiente:

Primero.—Opción a los trabajadores fijos de igual categoría a la vacante.

Segundo.—Si no quedase cubierta la plaza por lo expresado en el punto anterior, se dará opción a los trabajadores fijos de categoría inmediatamente inferior; mediante un concurso de promoción interna entre dichos trabajadores y siempre que reúnan los requisitos de titulación necesarios.

Como todo lo anterior conlleva la existencia de una vacante, para proveerla se estará a lo dispuesto en lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

#### ARTICULO 22.º - Trabajos de distinta categoría

En caso de necesidad se podrá destinar a los trabajadores a realizar un trabajo de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su puesto de trabajo y categoría de origen en cuanto cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses, y si por cualquier causa, la situación se prolongara más de seis meses, el trabajador adquirirá automáticamente la categoría superior que está ejerciendo.

En todo caso, el trabajador percibirá las diferencias de sueldo entre su categoría y la de superior rango que venga realizando. Dicha diferencia será la que haya entre el Sueldo Base, el Complemento de Destino y el Complemento Específico.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses conservando siempre, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ambos casos, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Jefe del Centro y ratificación de la Presidencia de la Corporación.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la digni-

dad humana del trabajador, procurando la Empresa que el cambio sea voluntario.

En todos los supuestos, la Empresa estará obligada a informar al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### ARTICULO 23.º - Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma como mínimo con un mes de antelación.

La Empresa vendrá obligada, al finalizar el anterior plazo, a liquidar todos los emolumentos que puedan corresponder al trabajador.

El incumplimiento del preaviso por parte del trabajador, le acarreará la pérdida de sus devengos hasta el importe máximo de un mes de salario real.

#### ARTICULO 24.º Formación del personal del Ayuntamiento

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

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

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

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

#### CAPITULO VI.—JORNADA DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS. CALENDARIO LABORAL. VACACIONES

#### ARTICULO 25.º - Jornada de Trabajo. Horario

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán una jornada laboral máxima de 37 horas semanales, con un descanso mínimo de día y medio continuado. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana, de lunes a viernes inexcusablemente, salvo en aquellos Centros donde ya existían los turnos, continuarán siendo rotatorios. En todo caso se tenderá a la jornada

intensiva. Durante la jornada laboral se dispondrá de un tiempo para «refrigerio» de 30 minutos retribuidos y no recuperables.

#### ARTICULO 26.º - Calendario Laboral

En el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial, en el «Boletín Oficial del Estado», la Empresa señalará, con intervención del Comité o Delegados de Personal, el Calendario Laboral para el año siguiente.

Dicho Calendario Laboral deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los «puentes».

#### ARTICULO 27.º - Vacaciones

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, debiendo existir en cualquier caso, acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento, representado por el Director del Centro o Jefe de Servicio. De no existir acuerdo, se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural, disfrutándose preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Se podrán disfrutar periodos de vacaciones de siete días, siempre y cuando el Ayuntamiento llegue a un acuerdo, y según las necesidades del servicio.

Si por necesidades del servicio algún trabajador disfrutase sólo 15 días durante los meses anteriormente citados, el resto del periodo hasta completar el total del derecho será de 17 días.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador pasase a una baja laboral que conlleve reposo en su domicilio o internamiento en el hospital, no se computarán los días de vacaciones que duren éstos.

Si algún trabajador no disfrutase ningún día de vacaciones, por necesidades del servicio durante dichos meses, tendrá derecho a 34 días.

En todo caso, se establecen como festivos no recuperables, los días de Nochebuena, 24 de diciembre y Nochevieja, 31 de diciembre.

#### CAPITULO VII.—DESPLAZAMIENTOS. DIETAS. LICENCIAS. EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES ANTICIPADAS.

#### ARTICULO 28.º - Desplazamientos-Dietas

Los trabajadores que por necesidades de este Ayuntamiento tengan

que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su puesto de trabajo, percibirán en los conceptos de dietas y locomoción lo estipulado para los funcionarios de Administración Local en los términos que señala el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo. Este artículo entró en vigor el 1 de enero de 1989.

#### ARTICULO 29.º - Licencias

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retributivas:

- a) Por matrimonio, quince días.
- b) Por fallecimiento o entierro:
  1. Del cónyuge, compañera o compañero, padres o hijos, tres días.
  2. De hermanos y padres políticos, dos días.
  3. De abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días.
- c) Por alumbramiento de esposa o compañera, tres días.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge o compañero/a, padres o hijos:
  1. Ingresado con necesidad de acompañante, cinco días.
  2. Ingresado sin necesidad de acompañante, dos días.
  3. Sin ingresar, un día.
  4. Por enfermedad grave con necesidad de acompañante de parientes en segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días.
- e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.
- f) Por cambio de domicilio, un día.
- g) Por matrimonio de ascendiente, descendiente, hermanos y hermanas políticos, un día.
- h) Por exámenes con justificante, un día.
- i) Por asuntos particulares, cuatro días.

En todos los puntos de este artículo se aplicarán dos días más en los casos de desplazamiento fuera de la localidad.

En el apartado d), caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo centro y se resienta el servicio, de este derecho sólo podrá disfrutar uno de ellos, pudiendo si es necesario, acumular el de los demás o disponer de él a continuación.

En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de

las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

#### ARTICULO 30.º - Licencias sin sueldo

Podrán solicitarse licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, por todos los trabajadores fijos de la Empresa, estando ésta obligada a resolver la solicitud de licencia en un plazo no superior a diez días.

#### ARTICULO 31.º - Compensaciones o ayudas económicas sociales e indemnizaciones

Todo el personal encuadrado en el presente Acuerdo tendrá derecho en caso, de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, al 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante, cumplimentadas por el Excmo. Ayuntamiento de Casar de Cáceres.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

—En caso de muerte ..... 5.000.000 ptas  
—En caso de invalidez permanente normal..... 10.000.000 ptas.

#### ARTICULO 32.º - Excedencias

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por plazo superior a un año e inferior a cinco.

Las peticiones de excedencia serán resueltas en el plazo máximo de un mes.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de al menos, cuatro años de servicio en el Ayuntamiento.

Cuando solicite el trabajador su reingreso en la Empresa, éste se producirá tan pronto hubiere vacante en su categoría.

#### ARTICULO 33.º - Excedencias especiales

Dará lugar a situación de excedencia especial del personal laboral cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure en el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido como activo en aquella a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio, o servicio social sustitutorio, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o servicio social sustitutorio y un mes más, debiendo solicitar el reingreso en este mes, contándose todo este tiempo a efectos de antigüedad y ascenso.

#### ARTICULO 34.º - Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución alguna, el permiso necesario por el tiempo preciso, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, visado por el facultativo que le atendió.

Ante la reiteración en el ejercicio de este derecho por el trabajador, la Empresa queda facultada para exigirle un examen por el Médico de Empresa, y si éste no diagnosticara enfermedad alguna, será calificada la conducta del trabajador como «simulación de enfermedad», a efectos disciplinarios. El trabajador tendrá que someterse a tal reconocimiento, entendiéndose la desobediencia como falta muy grave.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, así como, a las vacunaciones que puedan prevenir cualquier enfermedad de tipo laboral.

#### ARTICULO 35.º - Jubilaciones anticipadas

Los trabajadores incluidos en este Convenio podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años, y en caso de ser aceptada por el Ayuntamiento, tendrá derecho a las siguientes indemnizaciones, según la tabla que a continuación se indica:

AÑOS DEL SOLICITANTE	INDEMNIZACION. PTAS.
60 años	1.500.000
61 años	1.350.000
62 años	1.250.000
63 años	1.100.000
64 años	500.000

#### CAPITULO VIII.—REGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTICULO 36.º - Graduación de la falta

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a

su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

#### ARTICULO 37.º - Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes. En la asistencia al trabajo con retraso superior a 10 minutos e inferior a 30 con respecto al horario de entrada.
2. El abandono del servicio sin causa fundada si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese de accidente a sus compañeros de trabajo. Esta falta podrá considerarse como grave o muy grave, en función de los daños ocasionados y el grado de previsión de los mismos.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y uso.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y debida diligencia.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerado como falta grave.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### ARTICULO 38.º - Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
2. La ausencia sin causa justificada por dos días durante el periodo de un mes.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si ésta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa.
6. Simular la presencia en el trabajo de otro trabajador, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo si esta implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de averías del servicio.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Empresa para uso propio.

10. La embriaguez fuera de la jornada laboral o en acto de servicio, pero vistiendo uniforme o distintivos de la Empresa.

11. La reincidencia de faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la Empresa (Seguridad Social, Desempleo, Mutualismo, etc.)

#### ARTICULO 39.º - Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de 6 meses, o veinte faltas durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc.
4. La embriaguez habitual, toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada.
6. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
8. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los compañeros cualquiera que sea su categoría profesional.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuesto de huelga legal.



## ARTICULO 40.º - Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de la falta grave requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la falta muy grave exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que será oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, el Ayuntamiento dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que éste imponga siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave el informe emitido por el citado Comité o Delegados, en el plazo improrrogable de ocho días.

## ARTICULO 41.º - Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
  - Inhabilitación para ascender por un periodo no superior a dos años.
    - Traslado forzoso a otra localidad.
    - Despido.

## ARTICULO 42.º - Prescripción de las faltas

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá:

- Para faltas leves, a los tres días.
- Para faltas graves, a los quince días.
- Para faltas muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción de las faltas se verá interrumpida con la apertura del expediente disciplinario.

## CAPITULO IX.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

## ARTICULO 43.º - Principios generales

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo

serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), en la Instrucción del MAP (Ministerio para las Administraciones Públicas) de fecha 26 de febrero de 1996, y demás disposiciones concordantes.

## CAPITULO X.—DISPOSICIONES GENERALES

## ARTICULO 44.º - Funciones de la Comisión Mixta

Serán funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que deban serles sometidos por las partes en los supuestos previstos en el Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotada esta vía, proceder en consecuencia.

## ARTICULO 45.º - Convocatoria y plazos de actuación

La Comisión Mixta podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran. Los asuntos sometidos a su conocimiento tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 8 días.

## ARTICULO 46.º - Derechos sindicales

El Ayuntamiento reconoce la existencia de Secciones Sindicales y la libre afiliación de sus trabajadores a las mismas.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán crear su Sección Sindical cuya representación la ostentará el Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo del Ayuntamiento.

Las Secciones Sindicales reconocidas tienen derecho al nombramiento de un Delegado Sindical. Estos Delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales y gozarán de las mismas garantías que los miembros de los Comités de Empresa disponiendo del número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones en la cuantía que señala la L.O.L.S. dependiendo del número de trabajadores, pudiendo así mismo acumular horas sindicales de los miembros de los Comités pertenecientes a su Central Sindical.

De entre los miembros de la Comisión Mixta (Parte Social) de este Convenio se elegirá a uno de ellos, que gozará de los mismos de-

rechos que un Delegado Sindical. Si ya de por sí, gozase de estos derechos, podrán ser acumuladas las horas sindicales.

#### DISPOSICION ADICIONAL

- a) Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a no revisar ni prometer, durante la vigencia de éste, otro y otros de ámbito inferior al aquí redactado.
- b) Cuando en este Convenio se alude al término compañero/a, se refiere a aquéllos o aquéllas con que el trabajador/a conviva habitual y familiarmente.
- c) Las compensaciones o ayudas económicas y sociales pactadas en este Convenio, solamente tendrán efecto para los trabajadores laborales que ocupan plaza vacante de la plantilla del Ayuntamiento de Casar de Cáceres.
- d) Si en la negociación que la Empresa mantenga con el personal funcionario en materia de Derechos Sindicales, lo que se pacte o acuerde, es más beneficioso que lo acordado en este Convenio, será

de aplicación al personal representante de los Sindicatos firmantes en este Convenio.

#### DISPOSICION FINAL

Prórroga tácita.—El presente Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales, a partir del 31 de diciembre del 2000, de no existir solicitud o denuncia de cualquiera de las partes, escrita y fehaciente, con antelación mínima de tres meses.

Aún en caso de prórroga tácita, la tabla salarial de este Convenio se revisará para cada uno de estos años de prórroga (a partir de 1 de enero de 1999) aplicando los módulos señalados legalmente o que dentro de los máximos y mínimos que las partes fijan en negociación bilateral.

El valor del trienio de cada uno de los Grupos Profesionales será el que determine la Ley General de Presupuestos Generales del Estado, para los Funcionarios Civiles del Estado, para el año 1999, o en su caso, norma que lo sustituya.

ANEXO I  
 TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL FIJO DEL AYUNTAMIENTO

APELLIDOS Y NOMBRE	Grupo	Sueldo mensual	Base anual	COMPLEMENTO DESTINO NIVEL		COMPLEMENTO ESPECIFICO		TOTALES	
				MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
SANGUINO SANGUINO, JUAN ANTONIO ENCARGADO DE OBRAS	D	80.303	1.124.242	13	39.748	34.872	418.464	154.923	2.019.682
BORRELLA BARRANTES, VICENTE ENCARGADO SERVICIOS VARIOS	D	80.303	1.124.242	13	39.748	13.738	164.856	133.789	1.766.074
MUÑOZ REY, JULIO FONTANERO	D	80.303	1.124.242	12	36.587	10.567	126.804	127.457	1.690.090
LUCAS SALGADO, AMADO ESPECIALISTA SERVICIOS VARIOS	D	80.303	1.124.242	12	36.587	9.511	114.132	126.401	1.667.418
CABALLERO BARRANTES, JUAN ESPECIALISTA SERVICIOS VARIOS	D	80.303	1.124.242	12	36.587	9.511	114.132	126.401	1.667.418
BERMEJO SÁNCHEZ, GERVASIO OFICIAL 1º OBRAS	D	80.303	1.124.242	12	36.587	10.567	126.804	127.457	1.690.090
MORENO FERNÁNDEZ, Mª VICTORIA AUXILIAR BIBLIOTECA (A tiempo parcial)	D	40.152	562.121	12	18.924	1.586	19.032	60.662	800.675
AMENEGRO VIVAS, PABLO AUXILIAR DEPORTIVO	D	80.303	1.124.242	12	36.587	10.350	124.200	127.240	1.687.486