

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 12 de mayo 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 Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y su Personal Laboral (8/98).*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte n.º 8/98. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y su Personal Laboral suscrito el 5 de marzo de 1998 por los representantes de la Corporación Municipal y los representantes de las organizaciones sindicales CSI-CISF, UGT y CC.OO. y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E. de 27-2-96), sobre distribución de competencias en materia laboral.

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 8/98 y Código de Convenio 1000122, 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, 12 de mayo de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

### CONVENIO COLECTIVO

POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS EMPLEADOS LABORALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CACERES Y LA CORPORACION MUNICIPAL - 1998

#### CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.º - Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto principal la regulación de las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento y los empleados laborales a su servicio.

##### ARTICULO 2.º - Ambito personal

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

- a) A todo el personal vinculado a la Corporación por relación laboral.
- b) Al personal laboral de los Patronatos y Organismos Autónomos del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres existentes o que puedan constituirse en el futuro.

##### ARTICULO 3.º - Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta la finalización del mandato de la actual Corporación.

##### ARTICULO 4.º - Ambito territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, así como los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Cáceres, si en ellos prestan servicios empleados laborales municipales.

##### ARTICULO 5.º - Comision paritaria

- a) Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por seis miembros (tres representantes de la Corporación y otros tres representantes pertenecientes a las Cen-

trales Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo). Estos podrán estar asistidos por sus asesores. (Uno por cada representación).

b) La Comisión estará presidida por un representante de la Corporación y actuará de Secretario el de la Mesa General de Negociación.

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

d) Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser elevados al Pleno, para su aprobación, si procede, y notificados a los empleados laborales municipales.

e) Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

#### ARTICULO 6.º - Vinculación a la totalidad

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

b) En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio Colectivo devengará ineficacia en los capítulos, artículos y apartados que se vean afectados.

c) Si dicha ineficacia supera un tercio del articulado del Convenio Colectivo, éste se revisará en su totalidad.

#### ARTICULO 7.º - Denuncia del convenio

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 8.º - Prórroga

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

#### ARTICULO 9.º - Condiciones más favorables

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de entrada en vigor, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la legislación vigente.

## CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

### ARTICULO 10.º - Organización y racionalización

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

a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

b) Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

d) Definición clara de las relaciones entre puesto y categoría.

2.—Serán objeto de informe, consulta y negociación con los Organos de representación de los trabajadores las materias de su competencia.

3.—Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

4.—Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados laborales, procederá la consulta a los Organos de representación de los trabajadores, según referencia de la Ley 7/1990 de 18 de julio.

### ARTICULO 11.º - Relación de Puestos de Trabajo

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

La RPT que deberá comprender todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, y de los puestos de trabajo de sus organismos autónomos que estén ocupados o puedan ocuparse por funcionarios y personal laboral del mismo, debidamente clasificados, se aprobará anualmente con la Plantilla y el Presupuesto, indicando el contenido básico de cada puesto de trabajo y figurando los siguientes datos:

Centro de trabajo, denominación, funciones y características, tipo de puesto, sistema de provisión y requisitos para su desempeño, así como las retribuciones complementarias de catalogación asignadas. El personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial formará parte de la RPT.

2.—En función de la titulación requerida para su ingreso, se le asigna al personal su pertenencia a un grupo, dependiendo de ello las retribuciones básicas. Las retribuciones complementarias dependerán de la adscripción al puesto de trabajo mediante la provisión por el concurso correspondiente.

3.—Los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, no adscritos por concurso, se ofertarán a las personas que los ocupan actualmente, para su adscripción definitiva a los mismos.

4.—La RPT o cualquiera de sus modificaciones, deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación antes de su aprobación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno.

#### ARTICULO 12.º - Empleo público

1.—Durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo se desarrollará un programa de conversión de empleo temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar la solución del problema de empleo temporal.

2.—Para la consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural se efectuará la transformación del empleo temporal en fijo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Estas plazas podrán crearse con el carácter de «a extinguir».

3.—La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, conforme al acuerdo de Empleo Público de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

4.—En las Ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto por la norma en lo que se refiere a la integración laboral de las personas con discapacidades, y la Corporación, junto con los representantes sindicales determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar las reservas de plazas para este colectivo.

#### ARTICULO 13.º - Oferta de empleo

1.—Durante los primeros meses de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuesto aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no estén cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2.—La selección de personal deberá realizarse conforme a la Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la norma-

tiva básica, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

3.—Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas. Las bases de las convocatorias serán negociadas en la Mesa General de Negociación antes de su pase a Pleno para su aprobación.

4.—En todos los Tribunales y Organos de Selección de Personal o Comisiones de Valoración estarán presentes los Sindicatos representativos en este Ayuntamiento y se designará un miembro por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de los Organos de Representación Sindical. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro estará presente en el Tribunal con voz y sin voto.

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

#### ARTICULO 14.º - Promoción interna

1.—En todas las convocatorias, en que sea posible legalmente, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior.

2.—Los empleados laborales deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad de dos años en el grupo anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

3.—En las bases de los concursos-oposiciones restringidas a promoción interna, podrán suprimirse algunas pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados. Asimismo, el Ayuntamiento facilitará los cursos para la preparación de las pruebas, según los criterios que se establezcan. En estos casos, se tendrá en cuenta el informe emitido por los Organos de Representación del Personal.

4.—El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria objeto de promoción interna.

5.—A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se efectuarán los procesos de promoción de la siguiente forma:

Grupo E.—La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad

vigentes en cada momento, siempre que las funciones del puesto de superior categoría sean análogas al desempeñado en la actualidad.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

Grupo D.—Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

El acceso al grupo C se llevará a cabo exclusivamente a través de la promoción desde el grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional.

Cuando la legalidad lo permita, los trabajadores del grupo D, que carezcan del título de Bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación.

La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigentes en cada caso.

En la fase de concurso se valorarán los méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

Grupo C.—En una nueva estructura profesional, los trabajadores del Grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva.

Grupo B.—Deberán constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector superior dentro de este área.

Dentro de la vigencia de este Convenio Colectivo la Corporación desarrollará las siguientes acciones:

- a) Se analizarán los puestos de trabajo desempeñados por funcionarios del grupo B a los que pueden acceder en concurrencia con el grupo A.
- b) Se analizarán los puestos desempeñados por trabajadores del grupo B en áreas especializadas para poder proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.
- c) Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

#### ARTICULO 15.º - Provisión de puestos de trabajo

##### 1.—Formas de provisión:

- a) Los puestos de trabajo adscritos a empleados laborales se pro-

veerán de acuerdo con el procedimiento de CONCURSO, que será el sistema de provisión, de conformidad con lo que determina la RPT del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, en atención a la naturaleza de sus funciones.

- b) De cualquier adscripción que se efectúe por método distinto al de Concurso, se informará preceptivamente a los Organos de Representación de Personal y Sindicatos representativos. Dichas adscripciones, por su carácter excepcional y provisional no podrán ser de duración superior a seis meses.

- c) Durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo se procederá a la adscripción definitiva de todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

2.—Anotaciones de toma de posesión: Las diligencias de cese y toma de posesión de los empleados laborales que accedan a un puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto en el presente artículo, deberán ser comunicadas al Registro de Personal, así como a los Organos de Representación de Personal y Sindicatos representativos dentro de los tres días hábiles siguientes.

##### 3.—Convocatorias

- a) Los procedimientos de concurso para la provisión de los puestos de trabajo a desempeñar por los empleados laborales del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en este artículo y normas complementarias que resulten de aplicación, las cuales, una vez elaboradas y negociadas en la Mesa General de Negociación y antes de su aprobación y publicación definitivas, serán preceptivamente informadas por los Organos de Representación de Personal, que dispondrán de 15 días hábiles para ello, y cuyo informe se incluirá en el expediente correspondiente para su estudio en posteriores trámites.

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

##### 4.—Reingreso al servicio activo

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

- b) Los empleados laborales reingresados con adscripción provisional

tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúnan los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá necesariamente en el siguiente concurso.

#### 5.—Empleados de nuevo ingreso

La adjudicación de puestos de trabajo a los empleados laborales de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

Dichos empleados públicos comenzarán a consolidar el grado correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que hayan sido designados.

Estos destinos tendrán carácter definitivo equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso.

#### 6.—Redistribución de efectivos

a) Se considerarán puestos de trabajo singularizados aquéllos que por su contenido o condiciones específicas para su ejercicio se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

b) Los empleados laborales que ocupen puestos no singularizados podrán ser adscritos a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento.

Estas adscripciones podrán realizarse en virtud de resolución motivada por el Ilmo. Sr. Alcalde como Jefe Superior del Personal de la Corporación, con comunicación a los Organos de Representación del Personal y a las Centrales Sindicales con representación en el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

#### 7.—Comisiones de servicio

a) En casos excepcionales y con reserva de puestos de trabajo, podrán los empleados municipales desempeñar puestos o funciones especiales, distintas de las específicas del puesto de trabajo a que estén adscritos, cuando al efecto les haya sido conferida una comisión de servicios de carácter temporal, lo cual podrá acordarse en los siguientes casos:

— Para el desempeño temporal de un puesto incluido en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

— Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT.

— Para la realización de tareas que, por causa de su volumen o

por otras razones conyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los empleados municipales que desempeñan con carácter permanente los puestos de trabajo a los que se asignen dichas tareas.

— Para participar por un tiempo, que salvo en casos excepcionales no tendrá una duración superior a seis meses, en misiones de cooperación internacional al servicio de Organismos Internacionales o Gobiernos extranjeros.

— Para cooperar o prestar asistencia técnica durante un máximo de dos años, a la Administración de las Comunidades Autónomas y otras Corporaciones Locales, previa petición de las mismas.

b) Los empleados municipales en comisión de servicios percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas que figuran dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñen, excepto los comprendidos en los apartados 2 y 3, que continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de la percepción de las dietas e indemnizaciones a que tengan derecho, en su caso, de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente de indemnizaciones por razón del servicio.

c) Conforme al apartado a.1, cuando un puesto de trabajo quede vacante, podrá ser cubierto, en caso urgente de inaplazable necesidad, en comisión de servicios, durante un plazo máximo de seis meses, con otro empleado municipal que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de Puestos de Trabajo, con comunicación a los Organos de Representación del Personal y Sindicatos representativos.

d) La comisión de servicios será desempeñada voluntariamente y será acordada por el Alcalde-Presidente con comunicación a los Organos de Representación del Personal y Organizaciones Sindicales representativas en el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres en los cinco días hábiles siguientes.

e) El puesto de trabajo cubierto temporalmente, será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

#### 8.—Convocatorias

a) Las bases de las convocatorias de los concursos serán negociadas en la Mesa General de Negociación antes de su pase a Pleno para su aprobación y serán preceptivamente informadas por los Organos de Representación del Personal, garantizándose a los mismos quince días hábiles para la elaboración de dicho informe.

b) Las bases deberán contener los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos y, en su caso, la pro-

visión de memorias o entrevistas. Las convocatorias recogerán asimismo las condiciones y requisitos necesarios, la denominación, el nivel y localización del puesto, la descripción de los puestos de trabajo ofrecidos, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan, las condiciones requeridas para su desempeño y la composición de las Comisiones de Valoración.

#### 9.—Requisitos y condiciones de participación

Los empleados laborales del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, excepto los suspensos en firme que no podrán participar mientras dure la suspensión, podrán tomar parte en los concursos, siempre que reúnan los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias, sin limitación alguna.

#### 10.—Presentación de solicitudes

Las solicitudes se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia.

Todo interesado deberá presentar una instancia de solicitud por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel, donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los mismos.

#### 11.—Méritos

a) En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:

— Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias, previo acuerdo en la Mesa General de Negociación e informe preceptivo de los Organos de Representación del Personal, pudiendo establecer a priori un baremo donde se reflejen: responsabilidad, disponibilidad, puntualidad, capacidad de decisión...

— El grado personal consolidado se valorará en todo caso en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y en relación con los puestos de trabajo ofrecidos.

— La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados, bien teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel o la experiencia en puestos de trabajo pertenecientes al área a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos.

— Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento expresamente incluidos en las convocatorias que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

— La antigüedad se valorará por años de servicio, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de empleado público municipal. No se computarán los servicios prestados con otros igualmente alegados.

b) La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá exceder en ningún caso del 40 por ciento de la puntuación máxima total, ni ser inferior al 10 por ciento de la misma.

c) En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado 1 del presente artículo, por el orden expresado, salvo que se altere el mismo en la convocatoria.

d) La memoria consistirá, en su caso, en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño, a juicio del candidato, con base a la descripción contenida en la convocatoria. Las entrevistas versarán sobre los méritos específicos adecuados a las características del puesto de acuerdo con lo previsto en la convocatoria y, en su caso, sobre la memoria.

e) La valoración de los méritos deberá efectuarse mediante puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y mínima concedidas o en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el Acta, que se levantará al efecto.

f) La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.

#### 12.—Comisiones de Valoración

Las Comisiones de Valoración se constituirán conforme a la legislación vigente referida a los Tribunales y Organos de Selección y de acuerdo con lo especificado en este Convenio Colectivo.

#### 13.—Resolución

El plazo para la resolución del concurso será de dos meses desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de instancias, salvo que, en supuestos excepcionales, la propia convocatoria establezca otro distinto.

#### 14.—Libre designación

a) La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación corresponde a la Alcaldía-Presidencia en el ámbito de su competencia. Sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en la RPT.

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

#### 15.—Grado personal e intervalo de niveles

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

b) Los intervalos de niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, serán los siguientes:

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

#### 16.—Promoción interna

a) Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

b) En las ofertas anuales de empleo público se reservará a la promoción interna el 50% como mínimo de las plazas ofertadas, acordándose en la Mesa General de Negociación cuáles serán las plazas en las que se acumularán o aplicará este 50% del total de las plazas de la oferta pública.

c) Dentro de las pruebas a realizar en las convocatorias, las bases podrán distinguir tres fases:

- Pruebas teóricas sobre materias referentes a la plaza que se pretende cubrir.
- Pruebas prácticas sobre cometidos referentes a la plaza que se pretende cubrir.
- Concurso de méritos, conforme a lo detallado en este mismo artículo.

De estas pruebas se podrá determinar entre la realización de las dos primeras o una sola de ellas, siendo obligatoria en todo caso, el Concurso. Cada fase será eliminatoria no pudiendo superar el Concurso el 40% de la puntuación total.

#### ARTICULO 16.º - Traslados

El traslado supone la movilización de todo empleado público municipal de un servicio a otro, sin que ello suponga un cambio de puesto de trabajo. La Alcaldía-Presidencia podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo empleado público. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio, será competencia de su Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del servicio.

De todo traslado se dará cuenta a los Organos de Representación del Personal, con anterioridad a que aquél haya sido resuelto, para que emita informe preceptivo sobre el mismo.

En todo lo concerniente a las Comisiones de Servicio, se cumplirá lo establecido en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier norma que lo modifique o sustituya.

#### ARTICULO 17.º - Trabajos de superior categoría

1.—Es competencia exclusiva de la Jefatura de Personal habilitar o reconocer, provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría, a personal de los mismos, concretamente al más antiguo de la categoría inmediatamente inferior; en caso de igualdad, prevalecerá el orden obtenido en la oposición de acceso a dicha categoría, siempre por necesidad del servicio y comunicándolo dentro de los cinco días laborables siguientes, a los servicios de Personal, y estos, a su vez, a los Organos de Representación del Personal.

2.—A partir de quince días al año, de ejercicio de funciones de superior categoría, de forma continua o discontinua, se reconocerá mediante informe de la Jefatura correspondiente, la habilitación y el percibo de las retribuciones complementarias del puesto desempeñado.

#### ARTICULO 18.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 laborales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Autonómica y Local, cuando tengan relación con el puesto de trabajo desempeñado.

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

3.—La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados laborales a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleado en un puesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del Tablón de Edictos de la Casa Consistorial, en todas las dependencias.

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

4.—Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, los empleados laborales del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, tienen derecho a la concesión de 40 horas como máximo al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. Cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento de Cáceres y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, se abonarán por la Corporación los gastos de dieta y desplazamiento correspondientes.

5.—Se fija, por parte de la Corporación, 2.000.000 de pesetas como cantidad mínima a aplicar sobre el total de la masa salarial del año 1998, en concepto de FORMACION DEL PERSONAL MUNICIPAL.

6.—Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres establecerá un Plan de Formación Permanente, con fondos específicos para acciones mancomunadas entre las Organizaciones Sindicales representativas en el mismo, y la Administración Municipal que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes, y además se llevarán a cabo:

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

b) La participación de las Organizaciones Sindicales representativas en el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, en el diseño, objetivos y selección de participantes y monitores, seguimiento y evaluación del plan formativo.

c) La vinculación de la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo de superior categoría en el intervalo de niveles asigna-

dos a los empleados laborales serán convocados por el Ayuntamiento con la periodicidad que demandan los servicios y será fijado en la Mesa General de Negociación. Las convocatorias serán publicadas en los tablones de anuncios de todas las dependencias donde presten servicios empleados laborales.

d) La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado público municipal y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concurso de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una Comisión creada al efecto y que contará entre sus miembros con un representante de las Organizaciones Sindicales más representativas. Los participantes en los cursos mantendrán su derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

7.—Se creará una COMISION PARITARIA DE FORMACION en un plazo no superior a 3 meses después de la firma del presente Convenio Colectivo y que desarrollará las siguientes competencias:

a) Proponer acciones formativas.

b) Elaborar los objetivos del Plan de Formación.

c) Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.

d) Distribuir los recursos y el control de los mismos.

e) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.

f) Promover ayudas o facilidades para la formación externa o complementaria de los trabajadores menos cualificados.

g) Coogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (M.E.C., F.S.E., etc.)

#### ARTICULO 19.º - Ampliación de plantilla

Siempre que en un puesto de trabajo o una categoría, o bien en un determinado servicio se superen el número de horas de trabajos extraordinarios que el Estatuto de los Trabajadores establece como tope, la Corporación estará obligada a proceder a la ampliación de plantilla.

#### ARTICULO 20.º - Jornada laboral y horario

1.—Jornada de trabajo:

a) La jornada laboral será de 37,30 horas semanales de lunes a domingo, para todos los empleados municipales, con horario flexible, y con la obligación de permanecer en sus puestos de trabajo desde las 8,30 a las 14,30 horas, pudiéndose cumplir el resto de



la jornada desde las 8 a las 8,30, y desde las 14,30 a las 15,30, o en jornada de tarde de 16,30 a 20 horas, salvo aquellos puestos de trabajo que tengan asignados turnos rotativos.

b) El Registro General, Información, Cementerio, Recaudación y aquellos puestos de trabajo en cuyo Complemento Especifico aparezcan las notas de dedicación o incompatibilidad, se les exigirá el cumplimiento, en horario de tarde, dos días a la semana, y por dos horas y media en cada uno de ellos.

c) Los empleados de la Corporación tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades y servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso deberá regularse por la Corporación otro régimen de descanso laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Se tenderá a que el personal sometido a turnos pueda tener como mínimo el 50% de los fines de semana libres, entendiéndose este porcentaje sobre el total anual.

d) En los casos que por necesidades del servicio se sobrepase la jornada semanal establecida se aplicará una compensación económica por servicios extraordinarios.

2.—Descanso diario: Cada empleado municipal disfrutará de un periodo máximo de treinta minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos dentro de la jornada laboral.

3.—Turnos: El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

4.—Control de presencia: La Administración Municipal y los representantes sindicales expresan su propósito de reducir el absentismo y de mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo, adoptándose para ello las medidas tendentes a la mejora de los mismos.

5.—Jornada reducida: Será de dos horas y media diarias, durante dos días en Carnavales, y durante tres días en Ferias de Cáceres, compensando a los empleados sometidos a turnos, que no puedan realizar dicha reducción, con un día de descanso, por cada uno de los periodos citados.

#### ARTICULO 21.º - Vacaciones anuales

1.—Por cada año completo de servicio activo: treinta y un días o los días que en proporción le correspondan, si el tiempo de servicio fue menor.

2.—Se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

3.—Los empleados municipales, previa solicitud, podrán disfrutar sus vacaciones anuales, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

4.—El no disfrute de las vacaciones anuales nunca será susceptible de compensación económica.

5.—En caso de que por necesidades del servicio, y siempre requerido por la Jefatura Superior de Personal, las vacaciones no se disfruten en el periodo de tiempo señalado para ello, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, se prorrogarán en cinco días retribuidos.

6.—Si antes de iniciarse el periodo de vacaciones anuales o durante el mismo, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria de baja laboral (enfermedad o accidente), se retrasará dicho periodo dentro del mismo año hasta que las citadas circunstancias desaparezcan.

7.—Se efectuará un PLAN DE VACACIONES ANUAL, que deberá estar confeccionado antes de la finalización del mes de abril, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, donde se detallarán las fechas de disfrute del periodo de vacaciones anuales por cada empleado público municipal, según los servicios donde se encuadren.

#### ARTICULO 22.º - Permisos y licencias retribuidos

Los empleados de la Corporación, previa solicitud de licencia, cursada con cuarenta y ocho horas (hábiles) de antelación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1.—Libre disposición: 9 días, no pudiéndose acumular, en ningún caso, a las vacaciones anuales.

Se podrá disfrutar de estos días a conveniencia del empleado, previa autorización del Jefe de Servicio, Sección o Negociado y del Secretario General de la Corporación y respetando siempre las necesidades del servicio.

Dichos días deberán disfrutarse dentro del año, pudiéndose conceder este permiso dentro de los quince primeros días del año siguiente.

2.—Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Registro General, Información, Cementerio, Policía Local y Bomberos. Los empleados que tengan que prestar servicios en estos días, podrán disfrutar de otras fechas para compensarlo.

3.—Por razón de matrimonio: 15 días naturales.

4.—Por matrimonio de parientes en 1.º y 2.º grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales, incluyendo el de la celebración, y siendo el acto a más de 300 kilómetros de distancia, 3 días naturales.

5.—Por embarazo: 16 semanas. En caso de embarazo múltiple, se estará a lo que señale la legislación vigente.

6.—Para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, teniendo derecho a las retribuciones económicas, con la exclusión del complemento específico durante el tiempo que duren dichos estudios.

7.—Por nacimiento de un hijo o interrupción de embarazo, dos días naturales y cuatro si es en distinta localidad, a contar desde el día en que se produzca el evento. Si es en fin de semana, se tendrá derecho al lunes.

8.—Por intervención quirúrgica de parientes en 1.º y 2.º grado de consanguinidad y afinidad, el día de la operación.

9.—Por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad: 4 días naturales a contar desde el día en que se produzca el evento.

10.—Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días naturales, cuando se produzca mudanza o bien sea traslado a vivienda de nueva construcción.

11.—Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración, con justificación de la realización del ejercicio.

12.—Con un hijo menor de nueve meses: dos horas diarias de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de una hora cada día. Cuando sea el padre el que solicite esta licencia, deberá justificar mediante parte facultativa la necesidad de lactancia artificial, así como que la madre no disfruta de dicho permiso.

13.—Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, tales como visitas médicas o rehabilitación de convalecencias del empleado o miembro de su unidad familiar, debidamente acreditado, y durante el tiempo que dure el citado deber.

14.—Por la adopción de un menor de seis años o disminuído físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, el empleado público tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, a partir de la fecha de la adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho sólo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

15.—Duante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asiste el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si la asistencia a dichos actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación y otro Organismo, tendrá derecho el empleado público municipal a percibir las indemnizaciones en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

16.—Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio, se incrementarán en los días que dure el desplazamiento.

#### ARTICULO 23.º - Licencias no retribuidas

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

2.—Podrán concederse licencias de asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

3.—El periodo en el que se disfruten las vacaciones y la concesión de licencias por razones de estudios y asuntos propios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio.

4.—Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación al menos de 15 días.

#### CAPITULO III.—REGIMEN DE RETRIBUCIONES

##### ARTICULO 24.º

1.—El régimen de retribuciones de los empleados laborales será el establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio para los funcionarios civiles del Estado, en cuanto a las retribuciones básicas y los porcentajes de incrementos establecidos para las retribuciones complementarias.

2.—Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Se aplicará una revisión salarial de los empleados laborales del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres en el caso de que el IPC previsto sea superado por el registrado en cada ejercicio, en los términos establecidos para la cláusula de revisión salarial acordada en el ámbito del Estado.

Esta cláusula será de aplicación durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo.

3.—La asignación de los Complementos de Destino se efectuará de conformidad al artículo 15.15.b) del presente Convenio Colectivo y Reglamento General de Puestos de Trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles del Estado (R. D. 364/1995, de 10 de marzo) y de conformidad con la RPT del Excmo. Ayuntamiento y catalogación de los mismos efectuada por acuerdo de la Mesa General de Negociación.

4.—Las ayudas por Nupcialidad, Natalidad, Minusvalías y demás, establecidas en las normas de Seguridad Social, serán las que determinen sus normas reguladoras.

5.—Seguro colectivo de vida: El Excmo. Ayuntamiento de Cáceres en virtud de este Convenio Colectivo queda obligado a concertar un Seguro Colectivo de Vida a todos sus empleados, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente en cualquier grado, en la cuantía de

—Muerte: 2.000.000 de ptas. por empleado

—Invalidez: 2.000.000 de ptas. por empleado

6.—Jubilaciones anticipadas: Los empleados laborales podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad, y en caso de ser aceptada por el Excmo. Ayuntamiento, tendrá derecho al premio de indemnización que a continuación se expone:

Los empleados municipales que soliciten la jubilación anticipada, percibirán del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, como indemnización y por una sola vez, el 80% del Complemento de Destino que al trabajador le correspondería percibir hasta la edad legal de jubilación, computándose a estos efectos el complemento del trabajador en el momento de su jubilación.

Se sustituirán por nuevos trabajadores las jubilaciones anticipadas, siempre que la norma legal vigente lo establezca.

7.—Anticipos:

a) Los empleados laborales podrán solicitarlos hasta la cuantía de 250.000 pesetas, como máximo, fijando como plazo límite de devolución 18 meses, reintegrándose dichos anticipos en cuotas fijas mensuales. Para casos excepcionales y previamente justificados, la cuantía de dichos anticipos no estará condicionada a esta cantidad, y mediante solicitud previa, será dictaminada por la Comisión Informativa de Régimen Interior de este Ayuntamiento y los representantes sindicales. Su abono será según el orden en el Registro de la solicitud.

Según vayan reintegrándose los anticipos concedidos, se irá generando una bolsa, cuyos fondos servirán para conceder nuevas solicitudes, hasta el límite establecido en el presupuesto.

b) Los adelantos de la nómina mensual se atenderán a partir del 15 de cada mes.

8.—La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los empleados que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de los servicios propios de los mismos.

Cuando un empleado público en el ejercicio de sus funciones sea denunciado, y en consecuencia, el Ministerio de Justicia le imponga una fianza, será el Ayuntamiento de Cáceres quien deposite el importe de la misma, sin perjuicio de las acciones que pudieran derivarse de las actuaciones judiciales.

9.—Reconocimiento médico anual

a) Además del reconocimiento médico de ingreso, los empleados podrán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado para desempeñar su puesto de trabajo, y por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica se comunicará al Ayuntamiento y a los Delegados de Prevención Laboral.

b) Si como consecuencia de reconocimiento médico se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, le destinará a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiera venido desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

10.—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.

11.—Prótesis: El Ayuntamiento concertará con una compañía privada, una póliza que cubra estas ayudas, o bien ampliar la que actualmente tiene suscrita, para prestar la Asistencia Sanitaria (médico-quirúrgica) con los límites que MUFACE establezca en cada momento, que actualmente son las siguientes:

a) Prótesis con régimen de reintegro total

— Quirúrgicas fijas, en los supuestos excepcionales en que no corren a cargo de la Entidad concertada.

— Ortopédicas (Excepto calzado corrector seriado y plantillas ortopédicas).

— Especiales (o no seriadas). Estas prótesis pueden abonarse por el empleado y después solicitar el reintegro del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres. Además, si es prótesis especial y el precio supera las 500.000 pesetas, el presupuesto de compra o alquiler ha de ser previamente aprobado por el Ayuntamiento.

Para la renovación de las ortopédicas, es necesario el transcurso de dos años computables por las fechas de las facturas.

b) Prótesis con régimen de ayuda económica

— Ortopédicas:

Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas: 6.600 pesetas.

Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector: 2.800 pesetas.

— Vehículo de inválidos: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 44.000 pesetas.

— Dentarias:

Dentaduras superior o inferior: 25.000 ptas.

Dentadura completa: 49.500 ptas.

Piezas: 5.500 ptas. cada una.

Empastes: 2.800 ptas. por cada uno.

Implantes osteointegrados: 11.000 ptas. cada uno.

Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años: 30% del presupuesto con un máximo de 49.500 ptas.

— Oculares:

Gafas de lejos o de cerca: 6.100 ptas.

Gafas bifocales: 11.000 ptas.

Gafas telelupa: 27.500 ptas.

Sustitución de cristales: 2.200 ptas. cada uno.

Sustitución cristales telelupa: 6.600 ptas. cada uno.

Sustitución de cristales bifocales: 6.600 ptas. cada uno.

Lentillas: 5.500 ptas. cada una.

Prismas: 5.500 ptas. cada uno.

Molduras de gafas: 4.000 ptas.

Lentes intraoculares: 55.000 ptas. cada una.

— Auditivas:

Audifonos: 50.000 ptas. cada uno.

Para la renovación de las prótesis ortopédicas, una vez cumplidos los 16 años, es necesario el transcurso de dos años, computables por las fechas de las facturas.

c) Cuando un empleado en el ejercicio de sus funciones, sea agredido o sufra un accidente laboral que le ocasione una rotura o inutilización de un objeto de propiedad personal (gafas, reloj, vestimenta, etc.), el importe del mismo será abonado en su integridad por el Ayuntamiento al interesado.

12.—Prestaciones farmacéuticas

a) Esta prestación tiene también una extensión y un cometido similares a los del Régimen General de la Seguridad Social, incluyendo y excluyendo análogos medicamentos y productos farmacéuticos de aquél.

b) En los internamientos que se realicen en los centros de las Entidades concertadas, la dispensación de medicamentos es gratuita.

c) Fuera de dichos centros, las prescripciones se realizan en las recetas oficiales del Insalud o del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres en talonarios que se entregan a los beneficiarios. En estos casos el Excmo. Ayuntamiento abonará el 70% del medicamento o producto farmacéutico, siendo por cuenta del beneficiario el 30% restante.

Existen a esta regla las siguientes excepciones:

— En los medicamentos dotados de cíbero negro, la participación del beneficiario es como máximo la legalmente establecida.

— En los productos de ostomía, bolsas de recogida de orina, colectores de pene y sondas, la participación es la misma que la señalada en el supuesto anterior.

— En los productos dietoterapéuticos la aportación del beneficiario es como máximo de 75 pesetas.

— En oxígeno medicinal, no hay aportación del beneficiario.

d) Las recetas que prescriban determinados medicamentos o productos —muy limitados— necesitan ser previamente autorizadas por el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

e) Si por determinadas circunstancias muy excepcionales, la aportación del beneficiario es superior a la que corresponde (accidente de servicio, dispensación justificada en receta no oficial, etc.) el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres reintegrará lo abonado en exceso.

13.—El Ayuntamiento proporcionará al personal específico dos uniformes al año, uno de invierno y otro de verano y dos pares de zapatos. El Comité de Prevención Laboral determinará cual es el personal específico uniformado y velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

14.—Se establece una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril a mayo, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

15.—Los empleados laborales podrán efectuar la creación de cooperativas de viviendas, con la colaboración del Ayuntamiento en los términos que pacten entre las partes.

16.—Ayudas de estudios

A todos los empleados públicos encuadrados en la aplicación de este Convenio Colectivo se les concederá una ayuda anual por escolaridad, para sus hijos, aplicable al empleado municipal o su cónyuge, conforme a la siguiente escala:

1.º Nivel de Infantil (0 a 5 años)..... 17.000 Ptas.

2.º Primaria (6 a 11 años) ( o asimilado) .....	27.000 Ptas.
3.º E.S.O. (o similar) y C.O.U.....	37.000 Ptas.
4.º Universidad. Doctorado .....	45.000 Ptas.

En caso de que ambos cónyuges presten servicio en el Ayuntamiento sólo se aplicará a uno de ellos.

17.—Desplazamientos y estancias: Se concederá una ayuda por desplazamiento y estancias para visitas médicas consistentes en las cuantías de 10.000 y 14.000 pesetas, según sea para una o para dos personas, y siempre que dicha visita tenga que hacerse por prescripción facultativa o bien por carencia de asistencia en la localidad. El Ayuntamiento abonará los gastos de transporte público y en el caso de desplazamiento en coche propio, la cuantía de 15 pesetas por kilómetro.

18.—Actualización de ayudas: Todas las ayudas económicas recogidas en el presente Convenio Colectivo, como ayudas por estudios, viajes, estancias, kilometraje, etc. se incrementarán en el porcentaje que marque el I.P.C. anual.

#### CAPITULO IV.—DERECHOS SINDICALES

##### ARTICULO 25.º - Introducción

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley de Organos de Representación, las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo o que se adhieran al mismo y los Organos de Representación y Negociación tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes:

##### ARTICULO 26.º - Secciones sindicales

Las Secciones Sindicales, según acuerdo de la Mesa General de Negociación, quedarán constituidas por dos delegados sindicales por cada una de las organizaciones sindicales con representación de los trabajadores públicos del Ayuntamiento, quedando uno de ellos liberado totalmente y el otro con treinta horas de dispensa para atender a sus tareas sindicales.

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- La Corporación pondrá a su disposición un tablón de anuncios.
- Podrán participar en la negociación colectiva.
- Podrán disponer de un local similar al que corresponda a la Junta de Personal o Comité de Empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y de los afiliados del mismo en el Ayuntamiento y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Corporación.

e) Asistir a las reuniones de la Junta de Personal y Comité de Empresa, así como las del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

f) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de la Junta de Personal o del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio Colectivo a la Junta de Personal y al Comité de Empresa.

g) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

h) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Asimismo las Secciones Sindicales en el conjunto de sus afiliados o representantes dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias.

La Junta de Personal o el Comité de Empresa podrán convocar reuniones de centro de trabajo o del conjunto de los trabajadores de la Corporación por un tiempo máximo de 30 horas anuales, debiendo realizar estas reuniones dentro de la jornada de trabajo, y siempre al inicio o al fin de la misma.

Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple preaviso por escrito con una antelación mínima de 24 horas, señalándose el lugar y la hora de la celebración, y la firma y los datos de algunos de los convocantes acreditados, quienes se responsabilizan de la marcha de las mismas.

##### ARTICULO 27.º - Organos de representación: Junta de Personal y Comité de Empresa

1.—Será competencia de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, la defensa de los intereses de los empleados públicos del Ayuntamiento, y en particular de la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de los miembros de los referidos órganos.

2.—Todos los temas o materias que hagan referencia al personal de la Corporación o puedan tener incidencia en sus condiciones de empleo, serán preceptivamente informados por la Junta de Personal, Comité de Empresa o Mesa General de Negociación antes de su pase al Pleno o Comisión de Gobierno del Ayuntamiento, debiéndose acompañar dicho informe al correspondiente expediente.

A estos efectos se garantizará a la Junta de Personal, Comité de Empresa y Mesa General de Negociación un tiempo razonable para la confección y emisión del informe señalado.

3.—La Junta de Personal, Comité de Empresa y Mesa General de Negociación podrán hacer propuestas a la Corporación sobre cualquier materia que consideren oportuna y afecte a las condiciones sindicales y sociales de los empleados públicos.

4.—La Junta de Personal y el Comité de Empresa tendrán la capacidad jurídica que la normativa vigente les confiere para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Los gastos que ocasione la defensa o su representación serán a cargo del Excmo. Ayuntamiento en caso de serle denegados por turno de oficio como justicia gratuita.

5.—La Junta de Personal y el Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías sindicales:

a) Ninguno de sus miembros podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

b) Los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa podrán disponer cada uno de ellos de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar de acuerdo con las siguientes especificaciones:

Las horas de los distintos miembros de dichos órganos se podrán acumular en uno o varios de sus componentes, incluido el Delegado Sindical, dando conocimiento de ello a la Corporación al inicio de cada mes, expresándose de quien proceden dichas horas y a quien se acumulan.

c) Los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa podrán gozar de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de su proclamación como candidato, hasta un año después de su cese en el cargo, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley 9/1987.

d) Se pondrá a disposición de la Junta de Personal y del Comité de Empresa un local apropiado, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Tendrán derecho asimismo a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en el Centro, para uso de los miembros.

e) La Junta de Personal y el Comité de Empresa recibirán puntualmente y por cuenta del Excmo. Ayuntamiento un ejemplar del BOE, DOE Y BOP.

La Junta de Personal y el Comité de Empresa podrán convocar asambleas del conjunto de los empleados públicos del Ayuntamiento o de un colectivo determinado, ateniéndose a lo establecido en el régimen de Asambleas.

f) Se procederá a la creación de una bolsa de horas conjunta entre Secciones Sindicales y Organos de Representación (Comité de Empresa y Junta de Personal) para su uso o acumulación por los Sindicatos representativos en este Ayuntamiento, los cuales comunicarán expresamente la distribución de las mismas al órgano que ostente la Jefatura del Personal.

#### ARTICULO 28.º - Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria

1.—De acuerdo con la Ley 9/1987, de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en su artículo 31, queda constituida la MESA GENERAL DE NEGOCIACION DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CACERES, y cuyas competencias que serán objeto de negociación son:

a) El incremento de las retribuciones de los empleados laborales que proceda incluir en el proyecto normativo correspondiente en el ámbito del Ayuntamiento.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones.

c) La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo.

d) La clasificación de los puestos de trabajo (RPT y su catalogación)

e) La determinación de los programas y fondos para la acción o promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) La determinación de las prestaciones y pensiones de clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los empleados jubilados.

g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados laborales.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Medidas de salud laboral.

j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social o a las condiciones de trabajo de los empleados laborales.

k) Las materias de índole económica, de prestación de servicio, sindical, asistencias y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados laborales y a las Organizaciones Sindicales con la Corporación.

2.—Los representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa General de Negociación podrán llegar a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados laborales.

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directa e inmediatamente a las partes. Los Acuerdos precisarán de la aprobación expresa del órgano administrativo que legalmente haya de suscribirlo, en cuyo caso, deberán establecer las partes intervinientes, el plazo de vigencia, su ámbito personal, funcional y territorial, pudiendo establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.

3.—La COMISION PARITARIA de la Mesa General de Negociación tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica de este Convenio Colectivo en su aplicación práctica.

b) Recomendación para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se someten a su decisión, respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo.

c) Mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente, y la Mesa General de Negociación acepta la función mediadora y conciliadora.

d) Vigilancia y cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio Colectivo.

e) Denuncia del incumplimiento de este Convenio Colectivo.

f) Informe acerca del grado de aplicación del presente Convenio Colectivo, de las dificultades si las hubiere y la elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo, o vengán establecidas en su texto, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones vigentes y de la Ley 9/1987 de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

4.—La Mesa General de Negociación podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto, en

cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones, en número no superior a tres, respectivamente.

5.—En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la Mesa de Negociación, éstas, si así lo deciden, podrán someterse a la conciliación o mediación ante cualquier organismo o autoridad competente en la materia, a cuyo fin les serán remitidos a dichos organismos los informes que las partes consideren convenientes, como paso previo a las acciones individuales y colectivas que pudieran competir a los interesados.

6.—Cuando ambas partes lo consideren conveniente y así lo acuerden, se podrán crear comisiones de trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la Mesa General de Negociación, no siendo éstos vinculantes, sino meramente informativos.

7.—La Mesa General de Negociación tendrá la cooperación necesaria para el mejor desempeño de las funciones de ésta como órgano de participación.

8.—En el sentido expresado en el apartado anterior, las entidades representadas en la Mesa General de Negociación, podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio o sección, oficina o dependencia del Ayuntamiento, a comprobar cuantos datos y extremos fueran necesarios, y proceder al estudio de los mismos, y los jefes o responsables de dichos servicios o departamentos deberán cooperar a facilitar el acceso a cuantos antecedentes e informes sean precisos para el cometido de dicha Mesa General de Negociación, siempre que se respete el contenido del artículo 10 de la Ley 9/1987, sobre el debido sigilo profesional, y en ningún caso tendrán mayor información que los miembros de la Corporación.

9.—A estos efectos procedentes, cualquier actitud hostil o entorpecedora de la labor referida en el artículo anterior, podrá ser objeto de denuncia remitida a la Presidencia de la Corporación, la cual actuará de la forma procedente según las normas de aplicación.

10.—La Comunicaciones oficiales de la Mesa General de Negociación se verificarán siempre directamente, por escrito, sin que puedan admitirse traslados y reproducciones a través de otras instancias.

#### ARTICULO 29.º - Régimen de asambleas

1.—La Corporación facilitará un local para la realización de asambleas y proveerá los medios necesarios y materiales para el eficaz cumplimiento de las mismas.

2.—La Junta de Personal, el Comité de Empresa y las secciones

sindicales podrán convocar asambleas de carácter general del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento y asambleas de determinados colectivos o centros, dentro de la jornada laboral, al inicio o al fin de la misma y se responsabilizará del normal desarrollo de aquellas, según se determina en el presente Convenio Colectivo y por el cómputo de horas allí establecido.

3.—Para la realización de las mencionadas asambleas, será preciso la comunicación de las mismas al responsable de personal, o al Jefe del Servicio respectivo, con un plazo de antelación mínimo de 24 horas, relacionando el lugar y la hora, el Orden del Día y la firma de los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa o Sección Sindical que en nombre de estos órganos las convoquen según lo dispuesto en el artículo anterior.

#### ARTICULO 30.º

La Corporación Municipal dotará con un fondo de ayuda a los Sindicatos consistente en 50.000 pesetas anuales por cada miembro de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, y Delegados Sindicales, así como 450.000 pesetas anuales más, a distribuir entre las Centrales sindicales con representación en este Ayuntamiento, quienes lo distribuirán entre ellas en orden a la proporción obtenida en las elecciones sindicales.

### CAPITULO V.—SEGURIDAD E HIGIENE

#### ARTICULO 31.º - Seguridad e higiene y salud laboral

En esta materia se cumplirá la normativa actual vigente, en concreto la reciente ley 31/1995, de Salud Laboral y la normativa reglamentaria que la desarrolle, principalmente en lo referente al Comité de Prevención.

#### ARTICULO 32.º - Botiquín de primeros auxilios

En todos los centros habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité y los Delegados de Prevención.

### CAPITULO VI.—DERECHOS Y DEBERES

#### ARTICULO 33.º - Disposiciones

Los empleados laborales se someten en esta materia a lo dispuesto en:

- Ley 7/1985, Reguladora de la Bases del Régimen Local.
- Real D.C.L. 781/1986, de 13 de abril.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública, en lo que le sea de aplicación.

— Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

— Demás disposiciones que desarrollan, modifican o amplían la citada legislación.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA

1.—Las personas ligadas a los empleados públicos por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia.

2.—Análogamente, 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 la Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

3.—Las ayudas sociales serán aplicables al empleado público y los miembros de su unidad familiar como beneficiarios, entendiéndose por unidad familiar la que formen los cónyuges e hijos de éstos indistintamente que convivan juntos, debiendo acreditar este extremo y con independencia de su inscripción en la Seguridad Social. En caso de que trabajen los dos cónyuges, habrá de acreditarse que sólo uno de ellos percibe la ayuda social de que se trate.

SEGUNDA.—El Ayuntamiento de Cáceres entregará copia del presente Convenio Colectivo a todos los empleados laborales que figuren en las plantillas. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a todos los de nuevo ingreso.

TERCERA.—Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos municipales, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

1.º GRADO	2.º GRADO	3.º GRADO	4.º GRADO
PADRE	ABUELO	BISABUELO	PRIMO
MADRE	HERMANO	TIO	
HIJO	NIETO	SOBRINO	
HIJA		BIZNIETO	

CUARTA.—Reconocimiento de la función docente del personal del organismo autónomo Universidad Popular de Cáceres. Este reconocimiento implica la existencia de personal docente y personal no docente en este Centro.

Serán consideradas tareas del personal docente, las siguientes:



- a) Impartir clases en los distintos talleres y aulas.
- b) Asistencia a las reuniones del claustro.
- c) Asistencia a sesiones de evaluación.
- d) Periodo de recreo de los alumnos.
- e) Otras actividades complementarias y extraescolares.

El reconocimiento de personal docente lleva implícitas las siguientes peculiaridades en cuanto a jornada laboral y horario:

- a) El cómputo horario semanal será el establecido en el Convenio Colectivo con carácter general, no pudiendo exceder en más de 25 horas semanales la acción docente directa.
- b) Aquel personal docente de la Universidad Popular que por razón de su actividad deba realizar trabajos fuera de la jornada laboral semanal se les compensará conforme a lo que se establece en el apartado D del punto 1.º del artículo 20 del actual Convenio Colectivo.

QUINTA.—Cuando la Junta de Extremadura imponga para sus funcionarios y empleados laborales la jornada de 35 horas semanales, la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres se compromete a estudiar, junto con las organizaciones sindicales con representación, una reducción del horario actual.

SEXTA.—Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, según figura en la última hoja del texto son las siguientes:

El Ilmo. Sr. D. José María Saponi Mendo, Alcalde de Cáceres; D. Teodoro Casado Sánchez, como Concejal del Area de Personal y Presidente de la Mesa General de Negociación; D. Andrés Nevado Peña, Concejal del Grupo Municipal «Partido Popular»; D. José Alvarado Grande, Concejal del Grupo Municipal «Partido Socialista Obrero Español»; D. Manuel Cruz Moreno, Concejal del Grupo Municipal «Izquierda Unida»; D. Tomás Simón Ramajo, representante de la Organización Sindical CSI-CSIF; D. Tomás Pérez Machacón, representante de la Organización Sindical U.G.T.; y D. Marcelo Sánchez-Oro Sánchez, representante de la Organización Sindical CC.OO.

Firma asimismo, dando fe de las rúbricas de los mencionados anteriormente, así como de la veracidad de lo transcrito en el texto, D. Juan Carlos Bravo García, como Secretario de la Mesa General de Negociación.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

1.—A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, queda derogado el anterior cuya vigencia expiraba a finales del año 1994.

2.—Asimismo, 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.

#### DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1998 y lo mantendrá hasta la finalización del actual mandato municipal.

#### CORPORACION MUNICIPAL

- Por el Grupo Partido Popular: D. Andrés Nevado Peña
- Por el Grupo P.S.O.E.: D. José Alvarado Grande
- Por el Grupo Izquierda Unida: D. Manuel Cruz Moreno

#### ORGANIZACIONES SINDICALES

- Por C.S.I.-C.S.I.F.: D. Tomás Simón Ramajo
- Por U.G.T.: D. Tomás Pérez Machacón
- Por CC.OO.: D. Marcelo Sánchez-Oro Sánchez
- El Presidente de la Mesa General de Negociación: D. Teodoro Casado Sánchez
- El Secretario de la Mesa General de Negociación: D. Juan Carlos Bravo García

El Ilmo. Sr. Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres: D. José María Saponi Mendo.

#### CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y HACIENDA

*ORDEN de 14 de mayo de 1998, sobre la resolución de solicitudes de proyectos acogidos al Decreto 119/1997, de 7 de octubre correspondiente a 50 expedientes.*

El Decreto 119/1997, de 7 de octubre, constituye un instrumento destinado a fomentar la competitividad de las Pequeñas y Medianas empresas extremeñas, y atribuye determinadas funciones a la Consejería de Economía, Industria y Hacienda.

Presentadas las solicitudes empresariales para acogerse a los incentivos del Decreto 119/1997, de 7 de octubre y tramitadas las mismas de conformidad con la legislación que les afecta, vistas las propuestas de la Dirección General de Promoción Industrial, al amparo de lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto anteriormente citado he tenido a bien disponer que