

RESOLUCION de 12 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo «Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ribera del Fresno», Expte. 22/99 de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el «Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ribera del Fresno» de ámbito local, de Empresa, con Código Informático 0601052 suscrito el 30-03-99, por el Excmo. Ayuntamiento de Ribera del Fresno, como representación empresarial, de una parte, y por el Delegado de Personal y la Central Sindical U.G.T., como representación de los trabajadores, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2 c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); 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 (DOE de 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96); D. Luis Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

ACUERDA

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 22/99, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, 12 de agosto de 1999.

El Director General de Trabajo
P.D. Orden de 22-07-99 (D.O.E. de 24-07-99),
MIGUEL ANGEL GUERRA GAMERO
Director General de Administración Local e Interior

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE RIBERA DEL FRESNO

CAPITULO I

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Art. 1.—Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Ribera del Fresno y los trabajadores y trabajadoras laborales al servicio de éste.

Art. 2.—Ambito funcional.

Este Convenio se concierta entre el Ayuntamiento de Ribera del Fresno y los representantes sindicales de la Central Sindical, Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Art. 3.—Ambito personal.

Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado a la Corporación Municipal por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para el Ayuntamiento, así como de los compromisos que de cualquier tipo la Corporación Municipal tenga adquiridos o pueda adquirir con otras administraciones, entidades u organismos públicos o privados, o personas físicas o jurídicas, para realizar cualquier servicio.

Art. 4.—Ambito temporal.

1.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha. Los conceptos salariales serán revisados anualmente.

2.—Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, el Ayuntamiento y los representantes sindicales y de los trabajadores, vendrán obligados a negociar los próximos acuerdos.

3.—Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

4.—Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores y trabajadoras que se relacionan en la Relación de Puestos de Trabajo que se adjunta al mismo, de forma inmediata y con carácter retroactivo desde su entrada en vigor.

Art. 5.—Comisión Paritaria.

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y

Seguimiento, integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento, dos miembros representantes de los sindicatos firmantes de este Convenio y el Delegado de Personal Laboral.

2.—Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.

3.—A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.

4.—Las funciones y misión de esta Comisión son las siguientes:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
- b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
- c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
- d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

5.—Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes o al menos una vez al semestre debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva.

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

Art. 6.—Mesa de Negociación de Empleados Públicos.

1. Con el fin de negociar las condiciones de trabajo comunes al personal laboral y funcionario se crea la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Ribera del Fresno.
2. En el plazo de 15 días a partir de la firma de este Convenio, se constituirá y elaborará su reglamento de organización y funcionamiento interno con arreglo a la legislación vigente y a lo estipulado en este Convenio.
3. En esta Mesa estarán representados los trabajadores y trabajadoras laborales y funcionarios, el Ayuntamiento y los sindicatos firmantes de este Convenio.

Art. 7.—Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Art. 8.—Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la entrada en vigor, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter más favorable.

Art. 9.—Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativas como retributivas forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de renegociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del convenio, éste se revisará íntegramente.

CAPITULO II

RACIONALIZACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 10.—Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde al Ayuntamiento de Ribera del Fresno, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores y trabajadoras del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Art. 11.—Racionalización del trabajo.

- 1.—La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las finalidades siguientes:
 - a. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b. Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y procesos administrativos.
 - c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d. Clasificación y definición clara de las relaciones entre puesto y categoría.
 - e. La profesionalización y promoción.

f. Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.

2.—Cuando las decisiones del Ayuntamiento afecten a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, se procederá a la consulta de los órganos de representación según referencia a la Ley 9/1987 de 12 de junio y lo estipulado en estos acuerdos.

Art. 12.—Relación de puestos de trabajo (RPT), organigrama y catalogación.

1.—La R.P.T. del Ayuntamiento de Ribera del Fresno es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, y preceptivamente deberá ser negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio.

2.—A esos efectos, se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Titulados Superiores.

Grupo B: Titulados de Grado Medio.

Grupo C: Titulados de B.U.P., F.P. 2.º grado o equivalentes.

Grupo D: Graduado Escolar o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.

3.—La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos, debiendo figurar necesariamente los siguientes datos:

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

4.—La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, como máximo, en el último trimestre de cada año.

5.—Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Art. 13.—Ingresos y Oferta Pública de Empleo.

1.—El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo

Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica. En la misma se determinará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada oferta, en el supuesto que se mantengan en plantilla las plazas.

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

3.—En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.

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

5.—En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como los representantes de los sindicatos que con arreglo a la legislación vigente tienen carácter de más representativos. Estos, para que puedan ser miembros de los citados tribunales con derecho a voto, deberán poseer igual o superior nivel que el de la plaza a cubrir.

6.—La redacción de las bases en todas las convocatorias será realizada por la Administración previa negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio.

7.—La Administración informará puntualmente al representante de los trabajadores y trabajadoras y a los sindicatos de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración.

8.—Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se creará una bolsa de trabajo de cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria o en su caso, la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos.

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

Art. 14.—Promoción interna y carrera administrativa.

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

a) En todas las convocatorias la Corporación Municipal ofertará las plazas de promoción interna en base a los posibles candidatos. Para ello los empleados municipales deberán poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de al menos 2 años en la Corporación y demás requisitos legales vigentes.

b) Los requisitos de titulación podrán ser suplidos por una antigüedad mínima de 10 años en el Ayuntamiento, o 5 años de antigüedad y un curso de adaptación según establece el R. D. 364/1995 de 10 de marzo del Reglamento de Trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

c) Tras la entrada en vigor de este Convenio, se efectuará proceso de promoción separado de los ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes. La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación, la calificación adquirida, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad. En todo caso, en todos los procesos de promoción interna se garantizará el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) En los procedimientos de promoción interna se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.

Art. 15.—Provisión de puestos de trabajo.

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

2.—Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente, y se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales y a lo estipulado en este Convenio.

Art. 16.—Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 200 horas de trabajo extraordinarias al año, la Corporación estará obligada a realizar un estudio y si procede, se ampliará la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio en cuanto participación e información de los representantes de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento.

Art. 17.—Trabajo de superior categoría.

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

2.—La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses, ni producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. Estos seis meses pueden ser ampliados, para casos excepcionales, y siempre que la Comisión Paritaria así lo acuerde.

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

4.—La designación de un trabajador o trabajadora para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior, requerirá el informe previo de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo y comunicación por escrito al interesado.

Art. 18.—Jornada laboral y horarios.**1.—Jornada de trabajo.**

a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales, que se desarrollarán de lunes a viernes y sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos en que sea inviable el establecimiento de tal jornada.

b) Habrá flexibilidad para el cumplimiento del horario laboral, salvo aquellos puestos de trabajo que tengan asignados turnos rotatorios, así como los que dependan de aquellos servicios que deban permanecer abiertos otros días de la semana.

c) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Jefatura de Personal previo acuerdo con los Delegados de Personal y Sindicatos firmantes del Presente Convenio.

2.—Descanso diario.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, disfru-

tarán de un período máximo de descanso de veinte minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3.—Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

El importe de las horas extraordinarias será el que corresponda a cada hora ordinaria incrementada en un 175%. Si éstas son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir será del 205% de la hora normal.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso incrementados en un 205% de la hora normal.

Para el cálculo de la hora ordinaria se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Ordinaria} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Complemento de Nivel} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas de la jornada anual}}$$

4.—Control de personal.

La Administración Municipal y los representantes de los trabajadores y trabajadoras expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Art. 19.—Vacaciones anuales.

1.—Por cada año de servicio activo se disfrutará de un mes natural de vacaciones o los días que en proporción le correspondan si el período trabajado fuese inferior.

2.—Se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de mayo a octubre, ambos inclusive. También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del interesado y salvaguardando las necesidades del servicio.

3.—Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del empleado municipal y siempre dentro del año natural en que este derecho debe hacerse efectivo. En este sentido y si por razones del servicio, la empresa condiciona al trabajador o trabajadora, a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador o trabajadora afectado, el disfrute del período vacacional restante en el tiempo solicitado por el trabajador o trabajadora.

4.—En todo caso y sin perjuicio de la legislación vigente que afecte a esta materia, la Comisión Paritaria o la Mesa de Negociación de Empleados Públicos en su caso, deberá tener en todo momento y con la debida antelación, puntual conocimiento de los turnos de vacaciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio.

5.—Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre y el 22 de mayo. Si éste último coincide con sábado, domingo o festivo, se estará a lo previsto por la Administración del Estado o Autonómica.

Art. 20.—Vestuario.

1. El Ayuntamiento de Ribera del Fresno dotará a los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, del vestuario adecuado a las características del puesto de trabajo.

2. La Comisión Paritaria, o en su caso la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, una vez constituida, determinará con qué tipo de vestuario se deberá proveer a cada puesto de trabajo, de manera y que como mínimo, se contemple el vestuario de invierno y el de verano, a la vez que cumpla la normativa vigente sobre salud e higiene en el trabajo y Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Art. 21.—Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1. Por la Corporación Municipal se formalizará un seguro de cobertura de posible responsabilidad civil a todo aquel trabajador o trabajadora afectado por este Convenio, y que por su función así lo estime la Comisión Paritaria o la Mesa de Negociación de Empleados Públicos en su caso.

2. La Corporación Municipal garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

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

Art. 22.—Anticipos reintegrables.

1. El Ayuntamiento destinará anualmente para todos sus trabajadores y trabajadoras de carácter fijo, cinco millones de pesetas para este fin.

2. La Mesa de Negociación de Empleados Públicos será la encargada de establecer los plazos de solicitudes para estas prestaciones no salariales, así como de examinarlas, valorarlas, establecer los requisitos para su concesión y devolución y sus cuantías.

3. Como mínimo, estas prestaciones no salariales podrán ser solicitadas para:

- a) Ayudas por minusvalías.
- b) Ayudas por estudios.
- c) Ayudas por cambio de domicilio.
- d) Ayudas por enfermedad grave familiar.
- e) Ayudas por situaciones de emergencia.

Art. 23.—Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. Los trabajadores y trabajadoras fijos afectados por este Convenio, podrán solicitar la jubilación voluntaria con arreglo a la legislación vigente, teniendo en el caso de que pueda hacerlo, derecho a los siguientes incentivos:

Con 60 años,	1.000.000 Pts.
Con 61 años,	800.000 Pts.
Con 62 años,	600.000 Pts.
Con 63 años,	400.000 Pts.
Con 64 años,	200.000 Pts.

2. El Ayuntamiento de Ribera del Fresno se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir.

CAPITULO IV REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 24.—Normas generales.

1. Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento afectados por este Convenio, sólo serán remunerados por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica del Estado o Autonómica, este Convenio y la R. P. T. que se acompaña al mismo.

2. Los trabajadores y trabajadoras eventuales y demás contratados, percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo en la R.P.T.

Art. 25.—Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias. Sus cuantías serán las que para cada grupo y nivel determine la Junta de Extremadura para sus trabajadores.

1. Las Retribuciones Básicas serán:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios.
- c) Pagas Extraordinarias.

2. Las Retribuciones Complementarias comprenderán:

- a) Complemento de nivel de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Gratificaciones.

Art. 26.—Trienios.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos o, en su caso, normas que lo sustituyan.

Art. 27.—Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios y se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación y derechos del trabajador o trabajadora en dicha fecha.

Art. 28.—Complemento de nivel de destino.

Cada puesto tendrá asignado su nivel correspondiente fijado expresamente en la R. P. T. Para el Ayuntamiento de Ribera del Fresno los puestos de trabajo quedan clasificados en 17 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:

Personal del Grupo A, del nivel 20 al 30 (ambos inclusive).
Personal del Grupo B, del nivel 18 al 26 (ambos inclusive).
Personal del Grupo C, del nivel 16 al 22 (ambos inclusive).
Personal del Grupo D, del nivel 14 al 18 (ambos inclusive).
Personal del Grupo E, del nivel 13 al 14 (ambos inclusive).

Art. 29.—Complemento Específico.

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

2. Los complementos específicos se retribuirán en atención a:

- a) La especial dificultad técnica.
- b) La responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios.
- c) La peligrosidad.
- d) La penosidad y esfuerzo físico.
- e) La toxicidad y el contagio.
- f) La turnicidad.

- g) La nocturnidad.
- h) El trabajo a la intemperie.
- i) Domingos y festivos.

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

Art. 30.—Gratificaciones.

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 laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas, hasta un máximo de 60 horas por trabajador.
2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Organos de Representación del Personal del Excmo. Ayuntamiento de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Art. 31.—Indemnizaciones por razón del servicio.

- 1.—El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio con arreglo a la legislación vigente. A tal efecto se determinan entre otros posibles conceptos legales los siguientes: Dietas, Gastos de desplazamientos, Indemnización por traslado de residencia, Indemnización por residencia eventual, Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas, fuera de horario de trabajo.
- 2.—Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para todo el personal igual a la cantidad correspondiente para el Grupo B que legalmente se fijen por el gobierno del Estado. De todas estas compensaciones se dará cuenta al Delegado de Personal y Sindicatos firmantes del Convenio, salvo el grupo A que podrán reclamar la cuantía que estipule la Ley.
- 3.—Las cuantías de dichas indemnizaciones serán las que se establezcan por el Gobierno competente para ello.

CAPITULO V

FORMACION Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 32.—Formación.

1. Los trabajadores y trabajadoras municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos

los académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

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

3. La Corporación Municipal, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, dando la oportuna publicidad de los mismos.

4. Previa solicitud, justificación y estudio por parte de la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, el Ayuntamiento concederá a los afiliados/as a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical.

5. Durante el período de vigencia de este Convenio, el Ayuntamiento se compromete a asegurar la participación sindical, de las organizaciones firmantes de este Convenio, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

6. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores y trabajadoras, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.

7. En caso de tenerse que seleccionar los participantes a un determinado curso, la Mesa de Negociación de Empleados Públicos deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

8. A la hora de proponer o tener que decidir sobre unos determinados cursos de formación, la Mesa de Negociación de Empleados Públicos deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje.

Art. 33.—Revisión médica.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todo el personal afectado por este Convenio, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Art. 34.—Delegado de Prevención.

Conforme a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre).

CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES

Art. 35.—Secciones sindicales.

El personal al servicio del Ayuntamiento, afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la Ley.

Art. 36.—Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de 15 horas mensuales para su actividad sindical.

Art. 37.—Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales y éstas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

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

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

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas del Sindicato y en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

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

e) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.

f) La Corporación procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.

g) Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual la Corporación Municipal habilitará unos tableros de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento.

h) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopidora, a la vez que la Corporación facilitará un local digno para la realización de asambleas.

i) Todas aquéllas que les permitan y sean reconocidas por las leyes y normativas vigentes.

Art. 38.—De los órganos de representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Organos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

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

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

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

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

e) Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio.

Art. 39.—Fondos de ayuda a los sindicatos.

Cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio percibirá anualmente del Ayuntamiento de Ribera del Fresno, una subvención de veinticinco mil pesetas (25.000 Ptas.).

CAPITULO VII DERECHOS Y DEBERES

Art. 40.—Derechos y deberes.

Los trabajadores y trabajadoras al servicio del Excmo. Ayuntamiento

to de Ribera del Fresno afectados por este Convenio, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Art. 41.—Permisos y Licencias.

1.—Los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días.

Si alguno de estos hechos ocurriese fuera de la localidad, el permiso se verá aumentado en 1 día.

b) Por nacimiento, adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 1 día más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad.

c) Por traslado de domicilio habitual, 1 día sin cambio de residencia; 2 con cambio de residencia a otra localidad.

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

e) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Por la asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previa justificación de la convocatoria.

h) Por necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, 1 día al año.

i) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.

k) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos parti-

culares no incluidos en los supuestos anteriores. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. La Administración está obligada salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas.

2.—El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.

b) Por adopción de un menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso máximo de 90 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, se tendrá derecho a seis semanas. Este derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.

c) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la Ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

3.—Los trabajadores y trabajadoras fijos del Ayuntamiento afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de dos años, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de tres meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

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

CAPITULO VIII
REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 42.—Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los empleados públicos municipales afectados por este Convenio en el ejercicio de sus funciones, podrán ser Leves, Graves y Muy Graves.

Art. 43.—Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, tanto en las entradas como en las salidas sin motivos justificados, una vez el retraso o adelanto supere los diez minutos.
2. El abandono o incumplimiento del servicio sin causa justificada. Esta falta podrá considerarse como Grave o Muy Grave, en función de los daños que a personas o cosas puedan ser ocasionados por motivo de este abandono o incumplimiento.
3. El descuido en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
5. Discutir en el centro de trabajo sobre temas extraños al mismo. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser considerado como Falta Grave.
6. Falta de aseo y limpieza personal.
7. Falta de agilidad o diligencia a la hora de tramitar documentos o expedientes de su responsabilidad. Esta falta podrá considerarse como Grave o Muy Grave en función de los daños que a la empresa o a administrados puedan ser ocasionados por motivo de esta dejadez.

Art. 44.—Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en el período de un mes.
2. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
3. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves por sus subordinados.

5. Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.

6. La ausencia o falta de asistencia al trabajo sin causa justificada por un día durante el período de un mes.

7. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. Simular la presencia en el trabajo de otro trabajador o trabajadora, contestando o firmando por él.

10. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

12. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, útiles o máquinas de la empresa para uso propio o ajeno.

13. La embriaguez dentro de la jornada laboral o acto de servicio, y fuera pero vistiendo uniforme o distintivos de la empresa.

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

15. La ocultación maliciosa de datos e información que por razones del puesto, el trabajador o trabajadora tenga acceso, así como el retraso intencionado en la tramitación de documentos, expedientes, etc., de los que se sea responsable.

16. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razones del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración, administrados, o se utilicen en beneficio propio.

17. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 8 horas al mes.

18. La grave falta de consideración y mal trato con los administrados.

Art. 45.—Faltas muy graves.

Se considerarán Faltas Muy Graves:

1. La ausencia o falta de asistencia al trabajo sin causa justificada por dos días durante el período de un mes.
2. El abandono del servicio salvo en caso de huelga legal.
3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la administración o a los administrados.

4. La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
5. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
6. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
7. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Administración.
9. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.
10. Cualquier discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
11. 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.
12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en documentos, expedientes, útiles, materiales, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, etc.
13. La embriaguez habitual y toxicomanía.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.
15. 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.
16. El incumplimiento de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

Art. 46.—Procedimiento.

1. Corresponde al Ayuntamiento de Ribera del Fresno la facultad de imponer sanciones dentro de lo estipulado en la Ley y en este Convenio.
2. Las sanciones graves se impondrán en virtud de expedientes instruidos al efecto, con arreglo al procedimiento establecido en la normativa vigente, y comunicación escrita motivada al trabajador.
3. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será precep-

tiva la instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al sancionado y la comunicación escrita que deberá evaluarse en todo caso.

4. En todos los casos, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como la Comisión Paritaria encargada de velar por el cumplimiento de este Convenio, deberán tener puntual información y conocimiento de todos los casos en que se hayan detectado o cometido alguna falta, emitiendo el informe preceptivo al efecto.

Art. 47.—Sanciones.

Por razón de la falta a que se refieren los artículos precedentes, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de funciones de 3 meses y un día a 3 años.

Inhabilitación para ascender por un período no superior a dos años.

Art. 48.—Prescripción de las faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá:

Para las faltas leves, a los 7 días.

Para las faltas graves, a los 30 días.

Para las faltas muy graves, a los 60 días.

Estos plazos empezarán a contar a partir de su conocimiento por la Comisión de Gobierno para las faltas leves y el Pleno del Ayuntamiento para las faltas Graves y Muy Graves.

La prescripción de las faltas se verá interrumpida con el inicio o apertura del expediente disciplinario o su información a la Comisión Paritaria o trabajador o trabajadora afectado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

Las personas ligadas a los trabajadores y trabajadoras afectadas por este Convenio 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, en la cual se acredite al menos una anti-

güedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición aunque el período de tiempo sea inferior.

SEGUNDA.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados munidpales afectados por este Convenio, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
PADRE - MADRE	ABUELOS	BISABUELOS	PRIMOS
HIJO - HIJA	HERMANOS	TIOS	
	NIETOS	SOBRINOS	
		BIZNIETOS	

TERCERA.

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

CUARTA.

Los sindicatos firmantes y la Corporación Municipal negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

QUINTA.

La cuantía prevista en los Capítulos III y VI, referentes a Derechos y Mejoras Sociales y Fondo de ayuda a los sindicatos, se incrementarán durante la vigencia de este Acuerdo según el I.P.C. real de los años sucesivos.

DISPOSICION TRANSITORIA

El Excmo. Ayuntamiento se compromete a presupuestar para el ejercicio 1999 las cuantías necesarias para atender los desajustes salariales fruto de la catalogación de puestos de trabajo y la relación de dichos puestos de trabajo. En ningún caso, estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional quinta.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones

de igual o inferior rango que contraigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio se formalice con posterioridad al día 1 de enero de 1999, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre del 2000.

A N E X O I

DEFINICION DE FUNCIONES POR CATEGORIAS

Animador Socio-Cultural: (Grupo B). Es el trabajador o trabajadora que anima y promueve actividades socio-culturales, dinamizando grupos y equipos de trabajo. Asimismo, es el encargado de fomentar la participación en la programación de actividades de ocio y tiempo libre, creando y animando cuantas actividades surjan tendientes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social.

Operador de Máquinas Pesadas: (Grupo D). Es el trabajador o trabajadora que realiza la conducción y manejo de máquinas pesadas con dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su conservación y mantenimiento y teniendo suficientes conocimientos técnicos para reparar averías que no requieren maquinaria de taller.

Oficial de Primera: (Grupo D). Es el trabajador o trabajadora que, con dominio teórico-práctico del oficio en cada especialidad, ejecuta los trabajos que requieren el mayor esmero y destreza con rendimiento correcto.

Especialista de Oficio: (Grupo D). Es el trabajador o trabajadora que, teniendo la competencia de Oficial de Primera, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad, requiere una competencia singular o complementaria.

Ordenanza: (Grupo E). Es el trabajador o trabajadora cuyas funciones consisten en la ejecución de encargos oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, apertura y cierre puntual de las dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio. Informa y orienta al público. Realiza el porteo del material y enseres que fueran necesarios. Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye la correspondencia. Atiende las pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente. Realiza copias y maneja máquinas sencillas de oficina.

En los centros en los que no existe personal de mantenimiento o de servicios técnicos, realiza la puesta en marcha de los equipos de climatización, alumbrado y fuerza, subsanando las pequeñas deficiencias que puedan surgir en las instalaciones. Además colabora,

excepcionalmente, con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar dicho personal por sí mismo. Ocasionalmente ayudará a aquellos usuarios que lo precisen en el traslado de sus equipajes.

Peón Especializado: (Grupo E). Es el trabajador o trabajadora sin una profesión definida, pero con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo, sin constituir un oficio y de acuerdo con su capacidad.

Limpiador/a: (Grupo E). Es el trabajador o trabajadora que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas

de limpieza, servicio de comedor, lavandería, plancha y otras análogas.

Vigilante: (Grupo E). Es el trabajador o trabajadora que tiene por función las tareas de custodia y vigilancia de instalaciones, locales, edificios, espacios abiertos o terrenos acotados, prohibiendo el paso a personas no autorizadas.

Peón: (Grupo E). Es el trabajador o trabajadora que, sin cualificación definida, realiza todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico, siguiendo las órdenes del superior inmediato.

ANEXO II

**TABLA DE RETRIBUCIONES DE SUELDO, TRIENIOS
Y COMPLEMENTO DE NIVEL PARA 1.999.**

Grupo	Sueldo		Trienios	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual
A	2.212.338	158.024	84.956	6.068
B	1.877.673	134.120	67.968	4.855
C	1.399.675	99.977	51.008	3.643
D	1.447.478	81.749	34.062	2.433
E	1.044.814	74.630	25.540	1.824

Complemento de nivel de Destino.					
Nivel	Anual	Mensual	Nivel	Anual	Mensual
1	157.635	13.136	13	485.462	40.463
2	186.526	15.544	14	524.176	43.681
3	215.463	17.956	15	562.755	46.896
4	244.369	20.364	16	601.369	50.114
5	273.284	22.774	17	639.923	53.326
6	292.585	24.382	18	678.538	56.549
7	311.911	25.993	19	717.128	59.761
8	331.164	27.596	20	755.755	62.780
9	350.514	29.206	21	813.586	67.799
10	369.791	30.816	22	876.290	73.024
11	408.393	33.698	23	939.142	78.262
12	446.947	37.246	24	992.090	83.494
			25	1.064.759	88.730
			26	1.200.100	100.008
			27	1.367.948	113.996
			28	1.430.775	119.231