

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 8 de agosto de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Pacto Extraestatutario suscrito por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Hinojosa del Valle y por sus trabajadores.

Visto: El texto del Pacto Extraestatutario suscrito el 13 febrero de 2001 por la representación del Ayuntamiento de Hinojosa del Valle, de una parte y D. Manuel Flores González, en representación de U.G.T. y los trabajadores de dicha Corporación Local, de otra. El citado pacto fue recibido en el Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Trabajo el 22 junio de 2001.

RESULTANDO: Que el Pacto Extraestatutario presentado no tiene las características propias de convenio colectivo de trabajo regulado en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la parte social legitimada para negociar un convenio colectivo, ya que en este supuesto no negocian ni Comité de Empresa o Delegado de Personal ni Secciones Sindicales.

RESULTANDO: Que pudieran existir interesados desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio.

CONSIDERANDO: Que el artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, que establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones u organizaciones empresariales y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito y habida cuenta que la Dirección General de Trabajo del Ministerio homónimo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la Disposición Adicional Segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento; en virtud del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral)

(B.O.E. de 17-5-1995); en virtud del Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (D.O.E. 10-2-2000); en virtud del Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000) y en virtud del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96).

CONSIDERANDO: Que el artículo 2.º, f), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-1981), determina que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios Colectivos de Trabajo «...las disposiciones sobre... y cualquier otro acuerdo... que legalmente tenga reconocida eficacia de Convenio, como corresponde al presente pacto que, si bien no ha sido suscrito por las partes legitimadas que determina el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se trata de un acuerdo que afecta a un colectivo de trabajadores en una concreta empresa, el cual está amparado por el artículo 37.1 de la Constitución Española.

CONSIDERANDO: Que el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 14 de enero, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial ...de la Comunidad Autónoma o de la Provincia, según cual sea la Administración de la que se proceda el acto a notificar y el ámbito territorial del órgano que lo dictó», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura

R E S U E L V E

ACORDAR la inscripción en el Registro de Convenios y la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Pacto Extraestatutario suscrito por las partes citadas y depositado en el Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Trabajo, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Mérida, 8 de agosto de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES
Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HINOJOSA DEL VALLE

CAPITULO I.—OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1.—Objeto

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle y los trabajadores laborales (fijos o temporales) al servicio de éste.

ARTICULO 2.—Ambito funcional

Este Convenio se concierda entre el Ayuntamiento de Hinojosa del Valle y los representantes sindicales de la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

ARTICULO 3.—Ambito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado al Ayuntamiento por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para el mismo.

ARTICULO 4.—Ambito temporal

1.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2001, 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 por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

4.—Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma inmediata y desde la fecha de su entrada en vigor.

ARTICULO 5.—Comisión Paritaria

1.—En el plazo de quince días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento y tres miembros en representación de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

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 podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.

4.—Las funciones 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 se 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.

6.—De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

ARTICULO 6.—Denuncia del Convenio

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

ARTICULO 7.—Condiciones más favorables

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

ARTICULO 8.—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 aparta-

dos que se vean afectados y por ello deberán de negociarse 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

ARTICULO 9.—Principios generales

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

ARTICULO 10.—Relación de puestos de trabajo (RPT), organigrama y catalogación

1.—La R.P.T. del Ayuntamiento de Hinojosa del Valle 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 estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Titulados Superiores.

Grupo B: Titulados de Grado Medio.

Grupo C: Titulados de BUP, FP 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 Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.

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 al Ayuntamiento de Hinojosa del Valle aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento Anexo a él, la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

ARTICULO 11.—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 determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deberán 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, así como los representantes de los sindicatos que con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 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 el Ayuntamiento previa negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio.

7.—El Ayuntamiento informará puntualmente a los representantes de los trabajadores 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.

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.

ARTICULO 12.—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.

ARTICULO 13.—Ampliación de plantilla

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 200 horas de trabajo extraordinarias al año, el Ayuntamiento estará obligado 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 del Excmo. Ayuntamiento.

ARTICULO 14.—Jornada laboral y horarios

1.—Jornada de trabajo

a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales o 1.567 horas anuales, que se desarrollarán preferentemente 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 que sea inviable el establecimiento de tal jornada.

b) 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 representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio.

2.—Descanso diario

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de un periodo 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 única-

mente con carácter excepcional las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, se compensarán al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso incrementadas en el doble de la hora normal.

4.—Control de personal

El Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle y los representantes de los trabajadores expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

ARTICULO 15.—Vacaciones anuales

1.—Por cada año de servicio activo se disfrutará de un mes de vacaciones o los días que en proporción le correspondan, redondeando el resultado en días por exceso, si el periodo trabajado fuese inferior.

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

3.—Podrán también disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del trabajador 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 a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador afectado el disfrute del periodo vacacional restante en el tiempo solicitado por el interesado.

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

5.—Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre y el 22 de mayo. Si estos días coinciden con domingo o festivo, se disfrutará el siguiente día laborable posterior al o los festivos.

ARTICULO 16.—Calendario laboral

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se establecerá el calendario laboral y siempre dentro del primer trimestre.

CAPITULO III.—DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 17.—Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1.—Por el Ayuntamiento se formalizará un seguro de cobertura de posible responsabilidad civil y la defensa penal a todo aquel trabajador que por su función así lo estime la Comisión Paritaria.

Esta póliza también habrá de cubrir el carné de conducir a todos los empleados que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos del Ayuntamiento o propios dedicados a cuestiones de trabajo. En la elección de la compañía aseguradora y en las condiciones de la póliza intervendrán los representantes sindicales.

2.—El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la 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 acusados serán satisfechos por el Ayuntamiento, a cuenta de la posible sentencia de los Tribunales de Justicia.

4.—El Ayuntamiento contratará con una póliza de seguro de accidente y de vida por valor de 4.000.000 de ptas. que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.

ARTICULO 18.—Anticipos reintegrables

1.—El Ayuntamiento destinará anualmente para todos sus trabajadores fijos un millón de pesetas para este fin.

2.—La Comisión Paritaria 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:

- Ayudas por minusvalías.
- Ayudas por estudios.
- Ayudas por cambio de domicilio.
- Ayudas por enfermedad grave personal o de familiar.
- Ayudas por situaciones de emergencia.

ARTICULO 19.—Jubilación anticipada y fomento del empleo

1.—Los trabajadores fijos afectados por este Convenio podrán solicitar la jubilación voluntaria con arreglo a la legislación vigente,

teniendo en el caso de que puedan hacerlo derecho a los siguientes incentivos:

- Con 60 años: 2.000.000 de ptas.
- Con 61 años: 1.500.000 ptas.
- Con 62 años: 1.200.000 ptas.
- Con 63 años: 900.000 ptas.
- Con 64 años: 500.000 ptas.

2.—El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén a extinguir.

CAPITULO IV.—REGIMEN DE RETRIBUCIONES

ARTICULO 20.—Normas generales

1.—Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle 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 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.

ARTICULO 21.—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 se determine según convenio económico.

Las retribuciones básicas serán:

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

Las retribuciones complementarias comprenderán:

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

ARTICULO 22.—Trienios

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que se determine según convenio económico.

ARTICULO 23.—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 en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

ARTICULO 24.—Complemento de nivel de destino

Cada puesto tendrá asignado su nivel correspondiente fijado expresamente en la R.P.T. Para el Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle 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).

ARTICULO 25.—Complemento específico

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

2.—Los complementos específicos retribuirán las especiales circunstancias y especialidades de los puestos de trabajo tal y como se prevén en el artículo 23 b) Ley 30/1984. Se aplicará por acuerdo en el marco de la Negociación Colectiva tras la realización de la valoración de puestos de trabajo donde los representantes sindicales de los trabajadores participarán suficientemente en las comisiones que se constituyan para la valoración de puestos de trabajo. Entre otros conceptos se deberán tener en cuenta:

- La especial dificultad técnica.
- La responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios.
- La peligrosidad.
- La penosidad y esfuerzo físico.
- La toxicidad y el contagio.
- La turnicidad.
- La nocturnidad.
- El trabajo a la intemperie.
- 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 un determinado puesto de trabajo.

ARTICULO 26.—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 órganos de representación del personal del Ayuntamiento, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

ARTICULO 27.—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 determina entre otros posibles conceptos legales los siguientes: Dietas, gastos de desplazamiento, 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 y se fijarán por convenio económico.

ARTICULO 28.—Cláusulas de revisión salarial

1.—Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán un incremento en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), elaborado por el INE, alcanzará al final de año, respecto del valor que haya resultado al final del año anterior, un incremento superior al previsto por el Gobierno. A tal efecto se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto como se constate dicha circunstancia.

2.—La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año en curso y se hará con efecto desde el primer día del año, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales en futuros ejercicios.

3.—La cantidad resultante, correspondiente al año completo o, en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

CAPITULO V.—FORMACION

ARTICULO 29.—Formación

1.—Los trabajadores del Ayuntamiento tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos.

micos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

2.—Los trabajadores 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 a los cursos, si ello fuere posible.

3.—El Ayuntamiento directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores 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 Comisión Paritaria, el Ayuntamiento concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical.

5.—Durante el periodo de vigencia de este Convenio, el Ayuntamiento se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, 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, 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 de formación, la Comisión Paritaria 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 determinados cursos de formación, la Comisión Paritaria deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje.

CAPITULO VI.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 30.—Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo

1.—El Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle y la representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física o vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.

2.—En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve y contemple como mínimo:

- La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
- La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores del Ayuntamiento, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.
- El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales, y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.
- La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
- La especial atención a la protección de la maternidad en consideración con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y modificaciones introducidas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La planificación se hará dentro del marco de cada Servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.

3.—La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:

- a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
- b) Higiene: Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
- c) Sanidad: Revisiones médicas y otros aspectos afines.

4.—El personal afectado por este Convenio será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

ARTICULO 31.—Vestuario

1.—El Ayuntamiento de Hinojosa del Valle dotará a los trabajadores afectados por este Convenio del vestuario adecuado a las características del puesto de trabajo.

2.—La Comisión Paritaria, 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 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 VII.—DERECOS SINDICALES**ARTICULO 32.—Secciones sindicales**

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

ARTICULO 33.—Delegados sindicales y crédito horario

Las Secciones Sindicales podrán nombrar un delegado sindical, el cual dispondrá de 15 horas mensuales para su actividad sindical.

ARTICULO 34.—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 el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellas y el Ayuntamiento.
- c) Ser informados y oídos por el Ayuntamiento, 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 del Sindicato, y en general sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
- 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 el Ayuntamiento ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.
- f) El Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento habilitará unos tabloneros de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.

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

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

ARTICULO 35.—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 del Ayuntamiento.
- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos CT1 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 afectados por este Convenio.

ARTICULO 36.—Fondos de ayuda a los sindicatos

Cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio percibirá anualmente del Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle una subvención de cincuenta mil pesetas (50.000 ptas).

CAPITULO VIII.—DERECHOS Y DEBERES**ARTICULO 37.—Derechos y deberes**

Los trabajadores al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa

del Valle afectados por este Convenio se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia y lo contemplado en estos acuerdos.

ARTICULO 38.—Permisos y licencias

1.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos retribuidos por:

a) Fallecimiento, accidente hospitalización o enfermedad grave o infectocontagiosa 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 un día.

b) Nacimiento, adopción o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 5 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 1 día más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

c) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.

d) 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 de ella.

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

f) 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) 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) 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 particulares 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. El Ayuntamiento está obligado, salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales.

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 seis 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 extensibles al padre, 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. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. 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 del Ayuntamiento afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de dos años ininterrumpidos, 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 IX.—REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 39.—Régimen disciplinario

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Texto Refundido, Real Decreto 33/1986, y en su caso por lo recogido en el Convenio Colectivo vigente de la Junta de Extremadura.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.—Las personas ligadas a los trabajadores afectados 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 antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

SEGUNDA.—Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores 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 el Ayuntamiento 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 VII, 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.

SEXTA.—Teniéndose conocimiento de la existencia de un Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan el sometimiento expreso a este Servicio a la hora de solucionar los conflictos que afecten a los trabajadores y empresario en su ámbito de aplicación, efectuándose conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Extremadura y su Reglamento de Aplicación, todo ello en los términos que legalmente se establezcan y no contravengan con la autonomía de las partes.

DISPOSICION TRANSITORIA

El Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Valle se compromete a presupuestar para el ejercicio 2001 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 2001, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre del 2002.

Tras la lectura del presente Convenio los otorgantes se ratifican y afirman en su contenido, firmándolo en triplicado ejemplar y a un sólo efecto en el día de la fecha expresado en el encabezamiento.

Por el Ayuntamiento, Fdo.: JUAN DURAN LOPEZ. Por U.G.T., Fdo.: MANUEL FLORES GONZALEZ.