

## CONSEJERÍA DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Plasencia y la Corporación Municipal, de la provincia de Cáceres (Expte. 7/2002).*

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Plasencia y la Corporación Municipal, de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000282, de ámbito Local, suscrito el 31-1-2002, entre representantes de la Corporación Municipal, en representación de una parte, y por los representantes 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/200 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27 02-1996); ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

### ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 5 de marzo de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

## CONVENIO

POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE PLASENCIA Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

AÑO 2002

CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Objeto

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Plasencia y los empleados públicos municipales a su servicio.

#### Artículo 2.- Ámbito Personal

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

A) Al personal laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Plasencia en situación de servicio activo o en servicios especiales.

B) Al personal de la Guardería de la Data, excepto en cuanto a lo que se refiere a retribuciones.

C) A los profesores del Conservatorio, excepto el Régimen de vacaciones y días por asuntos propios.

D) A todo el personal temporal contratado en régimen de derecho laboral de este Ayuntamiento excepto los trabajadores contratados por el Ayuntamiento en el seno de aquellos acuerdos y/o convenios que éste suscriba con el INEM, MEC, Junta de Extremadura, Diputación Provincial o cualquier otro organismo, a los que le son aplicables las disposiciones del presente Convenio salvo los artículos que afecten al Régimen retributivo y a cuestiones de carácter económico.

2) Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas del Excmo. Ayuntamiento de Plasencia en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los empleados públicos de la misma en lo que les sea más favorable.

#### Artículo 3.- Ámbito temporal

1.- Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2002 en lo referido en la Disposición Final y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

3.- En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

**Artículo 4.- Ámbito territorial**

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Plasencia y en los que puedan crearse en el futuro, siempre que el trabajador esté incluido dentro del artículo 2.

**Artículo 5.- Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio**

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

Estos podrán estar asistidos por sus asesores.

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

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

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.
- 3.- A) Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de 1/3 de sus miembros debiendo convocarse con un máximo de 3 días hábiles posteriores a la petición y previa asignación del orden del día, debiéndose celebrar a los dos días siguientes de la convocatoria.
- B) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el presidente y secretario de la misma, asignado el orden del día en dicha convocatoria.
- 4.- El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.

**Artículo 6.- 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 de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados.

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

**Artículo 7.- Denuncia y prórroga del Convenio.**

1.- La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

2.- Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

**Artículo 8.- Condiciones más favorables.**

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

**CAPÍTULO II****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 9.- Organización y racionalización**

1.- Principio general.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los Empleados Públicos en las condiciones de empleo de los mismos, según referencia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores/y del artículo 32 de la Ley 7/1990 de 19 de julio o aquella norma que lo modifique o sustituya.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo según establece el Decreto 21/1996 de 19 de febrero, de puesta en marcha del Plan de Innovación y Mejora de los Servicios Administrativos de la Junta de Extremadura:

- a) La mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
- e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.
- f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.

g) Quedan excluidas, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a su potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

3.- Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento de Plasencia las materias concernientes al Comité de Empresa y Junta de Personal así como las del artículo 41 del RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 30,31 y 32 de la Ley 9/1987 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las modificaciones establecidas en la Ley 7/1990 de 19 de julio y de aquella norma que lo modifique o sustituya.

#### Artículo 10.- Clasificación del personal

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2.- El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Plasencia está integrado por contratados en régimen de derecho laboral, fijos y temporales.

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

4.- Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 25 de la L.R.F.P. de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, Grupo del que dependen sus retribuciones.

5.- Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberán integrarse todos los empleados públicos:

Grupo A.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B.- Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C.- Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D.- Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E.- Certificado de Escolaridad.

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

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

c) Constituyen el Grupo C, los trabajadores que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º grado o equivalente.

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

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

#### Artículo 11.- Relación de puestos de trabajo

1.- Las relaciones de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Plasencia, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, el número y características de los que estén ocupados o puedan ocuparse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán al menos 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).
- Reserva de provisión de puesto de trabajo.

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de las relaciones de puestos de trabajo.

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

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

3.- Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a laborales y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

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

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

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

Publicada la oferta pública en el B.O.E., la convocatoria de las pruebas deberán realizarse en el plazo máximo de 6 meses.

#### Artículo 12.- Ingresos. Oferta Pública de Empleo

1.- El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, con la colaboración de los sindicatos firmantes, ajustándose a los criterios fijados en las normativas básicas estatal o autonómica. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzadas que se hallan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta.

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo, según contempla el art. 18 de la Ley 30/84, servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Públicos.

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

2.- Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición y excepcionalmente 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.- Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

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

5.- En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, en la preparación de las bases de la convocatoria, concurso, etc., estarán presentes los sindicatos representativos de este Ayuntamiento.

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

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

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

#### Artículo 13.- Promoción interna y carrera administrativa

1.- Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituyen 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, en que sea posible legalmente, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior, o la promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de titulación, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica estatal.

b) Los empleados públicos deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad de dos años en el grupo anterior, reunir los requisitos establecidos en cada convocatoria y superar las pruebas que en cada caso establezca la misma.

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

b) Tras la entrada en vigor de este convenio, se efectuará el proceso de promoción separado de los de ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes. Lo 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.

c) En los procesos de promoción interna se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya acreditados suficientemente en las de ingreso o cuerpo de origen.

## 2.- Criterios de carrera

a) Criterios de carrera aplicables al Grupo E:

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

b) Criterios de carrera aplicable al Grupo D:

El acceso al Grupo C se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional. Los empleados públicos del Grupo D, que carezcan de título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este curso se basará en criterios objetivos. La convocatoria de promoción del Grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y

también con la antigüedad; en la oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

C) Criterios aplicables al Grupo C:

Los empleados públicos del Grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La corporación potenciará las acciones de formación para este Grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los empleados públicos del Grupo D.

En el contexto de un nuevo modelo de función Pública, se considerará cuando vengán autorizado por la legislación vigente la posibilidad de que en la participación de los funcionarios del Grupo C en las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos y escalas del Grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.

D) Criterios de carrera aplicable al Grupo B:

1.- Los empleados públicos del grupo B, en una nueva estructura profesional deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva.

Se definirán vías de promoción para acceder al sector superior dentro de este área.

2.- En el Excmo. Ayuntamiento de Plasencia y en consonancia con el punto anterior se desarrollarán durante el tiempo de vigencia del Convenio las siguientes acciones:

Se analizarán los puestos desempeñados por funcionarios del grupo B a los que pueden acceder en concurrencia con el grupo A, para determinar aquéllos que deban adscribirse en exclusiva al grupo B.

Se tratará de analizar los puestos desempeñados por funcionarios del grupo B en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.

Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

3.- Las partes firmantes tendrán en consideración las modificaciones normativas sobre la promoción del grupo B al A. En su caso podrá plantearse la reserva de una cuota de plazas para la

promoción por vía separada, particularmente en aquellos casos en que un curso selectivo forme parte del proceso.

E) Criterios de carrera aplicable al grupo A:

1.- Aún cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrollen en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reformar las profesiones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.

2.- La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública.

3.- Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y con ello, los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 14.- Funcionarización:

1.- Durante los años de vigencia del Convenio y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por personal laboral fijo, se realizarán las convocatorias independientemente de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización del personal laboral que se encuentre en los citados puestos de acuerdo con los siguientes méritos:

a) Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico, la superación de un curso de formación y una fase de concurso de méritos.

b) Se eximirá de la realización de la citada prueba practica al personal que tenga acreditada la superación de pruebas selectivas convocadas para el acceso a su condición de contratado laboral fijo.

c) El personal que no supere dichas pruebas o decidiera permanecer en el régimen laboral se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando con el carácter de "a extinguir" sin menoscabo de su derecho a la promoción profesional o su traslado a otros puestos.

d) Se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de funcionarización en su totalidad, por medio de un representante de cada central sindical firmante del Convenio.

Artículo 15.- Provisión de puestos de trabajo.

1.- La provisión de puestos de trabajo vacante se realizará preferentemente en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso

o libre designación, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y con comunicación inmediata a todos los Servicios, así como a todos los sindicatos más representativos del Ayuntamiento.

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

3.- Los sistemas de provisión serán los siguientes:

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

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

c) Mediante permuta de destino entre personal, previamente solicitada por el interesado, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza y retribución y categoría e idéntica forma de provisión.

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

5.- Aquellos puestos de trabajos incluidos en la relación de puestos de trabajos y que vayan a ser objetos de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

a) Turno de traslados: Los puestos no orgánicos, es decir aquellos que no impliquen jefatura, se ofrecerán en turno de traslados, en el que podrán participar los trabajadores del mismo grupo que el puesto y similar categoría o especialidad que se convoca y además reúna los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajos, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

b) Turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir aquellos que impliquen jefatura y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de méritos en el que podrán participar los Empleados Públicos que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajos y con una antigüedad mínima de dos años, en su puesto de trabajo de origen pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

Quedan excluidos de esta convocatoria aquellos puestos orgánicos que hayan sido ocupados mediante Oferta de Empleo Público. En estos supuestos, la corporación asignará directamente el puesto al personal que reúna las anteriores condiciones.

C) Turno Libre: El personal de nuevo ingreso así como el personal afectado por el proceso de funcionarización, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajos eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha selección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

6.- A la entrada en vigor de la relación de puestos de trabajo la Corporación se compromete a iniciar los expedientes para proceder a la provisión de todos los puestos de trabajos contemplados en la relación de puestos de trabajos y que puedan ser ocupados por el personal existente. En consecuencia, la corporación previa negociación con las centrales sindicales firmantes del Convenio procederá a seleccionar aquellos puestos que sean objeto de provisión. Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 16.- Trabajos de superior o inferior categoría

1.- Sólo el Alcalde podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría a personal de los mismos por necesidad del servicio y comunicándolo, con al menos 5 días de antelación, a los Servicios de Personal, y éstos a su vez por escrito, al Comité de Empresa y al trabajador.

2.- En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de 3 meses continuados o 4 discontinuos, en 1 año.

3.- En caso de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 1 mes en un año.

4.- En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Jefe del Servicio y ratificada por el Concejal-Delegado del Área de Personal. En todos los supuestos, el Ayuntamiento estará obligado a informar al Comité de Empresa.

5.- En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el Ayuntamiento de Plasencia que el cambio sea voluntario.

6.- Los trabajos de superior categoría en ningún caso producirán ascenso automático del trabajador, ni se tendrán como mérito para el ascenso al puesto de trabajo, ni para la consolidación de retribuciones.

#### Artículo 17.- Registro General de Personal

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

#### Artículo 18.- Jornada laboral y descanso diario

1.- Se establece una jornada máxima de trabajo de 36,30 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 8 horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios.

2.- La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos servicios en que sea inviable el establecimiento de tal jornada, asegurándose las necesidades ocasionales y de servicios municipales, y la atención al ciudadano, para lo cual se establecerá un turno de retén que será voluntario en los porcentajes que se negocien con los representantes de los trabajadores.

3.- El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por la Jefatura de cada centro, aprobándose por el Sr. Alcalde previa negociación con los sindicatos y antes del día 31 de enero de cada año.

4.- El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

6.- Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen 60 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

7.- Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento podrán acogerse al horario flexible, de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos.

8.- Los servicios que por su funcionamiento lo requieran las serán de aplicación una jornada adecuada a los mismos, no superior a 36,30 horas semanales.

#### Artículo 19.- Descanso semanal

1.- Los empleados públicos del Ayuntamiento tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que, con carácter general comprenderá sábados y domingos, salvo las dependencias, actividades o servicios, que deberán organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso, se disfrutará de dos días ininterrumpidos.

2.- La jornada laboral, con carácter general será:

- a) Turno fijo diurno: de 7,50 a 15 horas o de 14,50 a 22 horas.
- b) Turno rotatorio: los citados anteriormente, más el de 21,50 a 8 de la mañana.

3.- Para el personal de: Cementerio, Mercado (Plaza de Abasto), Biblioteca, Matadero, Limpiadoras, Piscina, Isla, Parque de los Pinos, Finca de Capote y Valcorchero, y otros servicios que por su naturaleza especial lo requiera, se establecerán los turnos y horarios de acuerdo con las necesidades y cobertura de los mismos, para la realización exacta de la jornada, previa negociación de los representantes de los trabajadores.

Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada por la Comisión Paritaria. Así como el resto de los horarios especiales.

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

##### Artículo 20.- Normas generales y comunes

1.- Los empleados públicos sólo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Convenio.

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

3.- La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4.- A los empleados públicos que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, en los supuestos que contempla la legislación vigente experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

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

6.- Con efectos de 1 de enero de 2002 la cuantía de las retribuciones del personal experimentará los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

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

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

#### Artículo 21.- Conceptos retributivos

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

2.- Son retribuciones básicas:

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

3.- Son retribuciones complementarias:

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

4.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas el último día hábil del mes, y con referencia a la situación y derechos del Empleado Público, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

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

#### Artículo 22.- Sueldo

El sueldo se corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos del personal municipal y que refleje anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 23.- Trienios

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

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

3.- Cuando un empleado público cambie de grupo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4.- El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de Administraciones Públicas.

#### Artículo 24.- Pagas extraordinarias

1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y antigüedad y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre o el día anterior hábil del mes cuando el día 1 sea festivo, y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, al tiempo trabajado.
- b) Los empleados públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso, a la que tenga derecho en función del tiempo real trabajado.
- c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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

#### Artículo 25.- Complemento de destino

1.- El Pleno de cada Corporación, en la relación de puestos de trabajo, determinará el nivel correspondiente a cada uno de ellos dentro de los límites mínimos y máximos que se determinan en este Convenio.

La asignación de niveles deberá hacerse de tal forma que, en todo caso, el nivel del complemento de destino de un puesto de

trabajo sea superior al que corresponda a cualquier otro subordinado al mismo.

La asignación de niveles de puestos de trabajo no incluidos en la Relación de Puestos tipo se efectuará por la Corporación sobre la base de la responsabilidad que se derive de las funciones a ellos encomendadas y/o por analogía o similitud con los puestos de la estructuras establecidas.

La cuantía del complemento de destino deberá reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación, según establezca para cada nivel la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados Públicos de la Administración Civil del Estado.

2.- Los puesto de trabajo se clasificarán en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:

Grupo A: 20 al 30 (ambos inclusive).

Grupo B: 18 al 28 ( “ “ ).

Grupo C: 16 al 24 ( “ “ ).

Grupo D: 14 al 20 ( “ “ ).

Grupo E: 12 al 16 ( “ “ ).

3.- La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

#### Artículo 26.- Complemento específico

1.- La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá negociarse preceptivamente con los Sindicatos Representativos de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/84, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.

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

3.- El complemento específico es asignable a puestos de trabajo concretos en que la Corporación aprecie la concurrencia de aquellas circunstancias también específicas que lo justifican.

El Complemento específico, es de carácter objetivo en cuanto que es inherente al puesto de trabajo, con independencia de quién sea su titular, de lo que se desprende una amplia facultad de la Corporación para determinar a qué puestos de trabajo deben asignársele, por concurrir las circunstancias, también objetivas pero indeterminadas contempladas en el artículo 4.1 de R.D. 861/1986.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Excmo. Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 6 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación de puesto de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4.- Una vez asignado y firme el acuerdo de asignación de Complemento Específico, su modificación posterior solo puede producirse por nueva reclasificación del puesto de trabajo o por la alteración de sus funciones, debidamente acreditadas y justificadas en expediente.

#### 5.- PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN

a) El procedimiento de valoración, es una técnica, en base al análisis de las características del puesto de trabajo y al margen de las personas que lo ocupen, intenta establecer dentro de su entorno organizativo, una relación objetiva entre la complejidad y/o dificultad del puesto de trabajo y la compensación económica que el trabajador percibirá por su desempeño.

b) El método que se utilizará es el de apreciación conjunta de determinados factores, señalados en este Convenio del Personal Municipal, e interrelacionados con las funciones específicas a desempeñar en cada puesto de trabajo, es decir; el factor o factores que se toman en consideración se relacionan con la importancia de las funciones que definen cada puesto de trabajo.

#### 6.- DEFINICIÓN DE LOS ELEMENTOS QUE COMPONEN LA VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Teniendo en cuenta las peculiaridades específicas de los distintos colectivos de trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Plasencia, se relacionan como elementos que garantizarán la más correcta valoración de los puestos de trabajo los siguientes:

##### A) ESPECIAL DIFICULTAD TÉCNICA

1º) Valora el nivel de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el puesto de trabajo, comprende las funciones de estudio informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior, aquí cabe diferenciar:

a) Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual de máxima complejidad en la organización, requiriendo un máximo esfuerzo intelectual.

b) Puesto de trabajo cuya actividad es fundamentalmente intelectual, si bien las variables que se manejan no son de máxima complejidad, requiriendo bastante esfuerzo intelectual.

c) Puesto de trabajo cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no preestablecidas requiriendo un moderado esfuerzo intelectual.

2º) Se valorará el nivel de estudios de especialización, que complementarios a los académicos requeridos para el puesto de trabajo, se exigen para el desempeño del mismo.

3º) Esfuerzo mental: Se valorará el mayor o menor esfuerzo mental necesario para desarrollar el puesto de trabajo, independientemente del esfuerzo intelectual.

## B) DEDICACIÓN

Mide el nivel de dedicación laboral que se adquiere con el Excmo. Ayuntamiento, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida.

El personal que desempeñe puesto de trabajo con la valoración de este apartado en su complemento específico y aquél que tenga asignado un complemento de productividad estará sujeto al régimen de especial dedicación y podrá realizar por razones justificadas del servicio una jornada máxima de 2 horas diarias, 4 horas semanales y 12 horas mensuales.

## C) RESPONSABILIDAD

Cabe distinguir dos apartados:

a) Responsabilidad por mando o coordinación que mide el nivel de dirección, coordinación, orientación y supervisión del personal subordinado; igualmente valora la coordinación con otros puestos de trabajo que no dependan jerárquicamente del puesto valorado.

b) Responsabilidad por repercusión en resultados: mide el nivel de repercusión global en la Entidad de la actividad que se desarrolla en el puesto de trabajo.

c) Responsabilidad por manejo y traslado de fondos corporativos.

d) Responsabilidad por uso y custodia de bienes patrimoniales.

## D) PELIGROSIDAD O PENOSIDAD

El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y especialidad de horario y aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

- a) La toxicidad.
- b) El esfuerzo físico.
- c) El contagio.

d) La turnicidad.

e) La nocturnidad.

f) Festividad.

g) Jornada partida.

h) Peligrosidad y Penosidad.

i) Uso y manejo de equipos informáticos y esfuerzo visual.

j) Atención al público.

k) Desplazamientos habituales.

l) Condiciones ambientales.

## E) LA INCOMPATIBILIDAD

### Artículo 27.- 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.

2.- Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 60 horas al año, compensándose económicamente según marque el Convenio vigente.

3.- Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Alcalde o Concejal Delegado de personal, a instancias de la Jefatura o delegación del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas.

4.- Trimestralmente los servicios de personal pondrán a disposición del Comité de Empresa del Excmo. Ayuntamiento las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados públicos que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

### — Horas Extraordinarias

El valor de las hora ordinaria, se calculará dividiendo las retribuciones brutas mensuales sin las gratificaciones, divididas por el número de horas mensuales.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, solo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 60 anuales.

El importe de las horas extraordinarias será el que correspondiera a cada hora ordinaria incrementada en un 80%.

Las horas extraordinarias festivas diurnas y las horas nocturnas; éstas últimas que son las trabajadas durante el período comprendido

entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 30% sobre el 80% anterior de la hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias, festivas y nocturnas serán retribuidas con un 30% de incremento más respecto de lo que resulte del apartado anterior.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso.

#### Artículo 28.- Retribuciones por trabajos de superior o inferior categoría

1.- Las retribuciones durante el tiempo de desempeño de funciones de superior categoría, se incrementarán en la diferencia de todas las retribuciones complementarias del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere en el puesto de procedencia.

2.- En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.

3.- Si durante el trabajo de superior categoría el empleado público sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación, todo ello hasta el alta laboral.

#### Artículo 29.- Indemnizaciones por razón del servicio

1.- Los empleados públicos tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización del Concejal Delegado responsable del Área, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

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

#### 2.- Dietas

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

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

- Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.
- Dieta reducida se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Las cuantías serán las siguientes:

1) El Excmo. Ayuntamiento abonará al Empleado Público previa justificación, el importe íntegro de los gastos, de manutención y alojamiento ocasionados por razón del servicio con el tope máximo de:

Alojamiento	59 €
Manutención	37 €
Dieta completa	96 €
Media dieta por manutención	19 €

Teniendo en cuenta las limitaciones o regulaciones establecidas en los artículos 10 y 11 del R.D. 236/1988 de 4 de marzo sobre indemnizaciones por razón del servicio o normas que lo sustituya.

2) El Excmo. Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, al empleado público que tuviera que desplazarse, hasta el 100% del valor total de las dietas que le corresponden, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el empleado público obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

#### 3.- Gastos de desplazamiento.

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

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

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

La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados públicos por el uso de vehículo particular

en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Excmo. Ayuntamiento lo autorice, será de 0,17 €/kilómetro cuando se trate de coche propio y de 0,07 €/kilómetro si usase motocicleta propia.

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

4.- Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración.

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

5.- Indemnización especial.

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

b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a la Alcaldía tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos del Excmo. Ayuntamiento que deban informar, el del Comité de Empresa, del Ayuntamiento.

## CAPÍTULO IV

### PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 30.- Vacaciones

1.- El período de vacaciones anuales retribuidas será de 1 mes natural pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, dividirse a petición del empleado público en dos períodos de 15 días, o en períodos mínimos de 7 días ininterrumpidos si ello no causa detrimento en el servicio. Las vacaciones se comenzarán siempre los días 1 o 16 del mes correspondiente cuando éstos coincidan en días laborables en relación al horario del trabajador; en caso contrario, se iniciarán el primer día laborable siguiente, salvo necesidades del servicio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El Empleado Público que no disfrute sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, por necesidades del servicio,

tendrá 3 días naturales más de permiso por cada 15 días naturales, no disfrutados en este periodo.

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

Durante un plazo de 10 días desde la fecha en que esté confeccionado el calendario de vacaciones, los trabajadores/as acogidos al presente Convenio voluntariamente podrán permutar su mes de vacaciones (se entiende que dentro de su misma categoría).

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

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

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

5.- En caso de que el empleado público cesase por fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

6.- El no disfrute de las vacaciones anuales nunca será susceptible de compensación económica.

**Artículo 31.- Permisos retribuidos**

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

a) por matrimonio, quince días naturales.

b) por fallecimiento o entierro:

1. Del cónyuge, compañero/a, padres, hijos o hermanos cuatro días naturales.

2. Abuelos y nietos tres días naturales.

3. De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día natural.

c) En el supuesto de parto, las Empleadas Públicas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El disfrute del permiso por maternidad y paternidad, se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y Reglamento que lo desarrolla (R.D. 1.251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo).

d) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o compañero/a, padres hijos o hermanos:

1.- Ingresado con necesidad de acompañante, el tiempo que permanezca ingresado el enfermo, como máximo cinco días.

2.- Ingresado sin necesidad de acompañante, el tiempo que permanezca ingresado el enfermo, como máximo dos días.

Los días de permiso serán laborales y se disfrutarán a criterio del empleado público. En todo caso, los días deberán ser justificados por el propio empleado.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a dos días naturales.

f) Serán incrementados en dos días mas, cuando el evento a los que se refiere los apartados anteriores, se produzca fuera de la localidad.

g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, tales como visitas médicas o rehabilitación, y demás, el tiempo indispensable y siempre debidamente acreditado.

h) Por cambio de domicilio, 3 días naturales si es con cambio de residencia y 2 días, sin cambio de residencia.

i) Por concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud en centros oficiales el día de su realización, con justificación el día de su realización.

j) La/el trabajadora/or con un hijo menor de 20 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos de esa edad; y que podrá disfrutarse bien al comienzo o antes de la finalización de la jornada laboral, previa petición de la/del interesada/o.

Si se desea hacer uso de este tiempo durante la jornada laboral, el permiso será de 1/2 hora. Y en el caso de que los cónyuges trabajen los dos en el Excmo. Ayuntamiento sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.

k) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

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

En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

l) A lo largo del año, el personal municipal tendrá derecho a disfrutar hasta 9 días laborales por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal municipal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a los largo del mes de diciembre podrá disfrutarse hasta el día 31 de enero siguiente.

m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los servicios de Registro General e Información, Cementerio y Policía Local. Los empleados que tengan que prestar servicios en estos días, podrán disfrutar de otras fechas para compensarlo. Ningún empleado prestará servicio ambos días, debiendo turnarse entre el resto de empleados del servicio.

A los días 24 y 31 de diciembre (si cayesen estos dos días en sábados o domingos), se acumularían a los días de asuntos propios.

n) La trabajadora embarazada, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ñ) El día del Martes Mayor se trabajará 1/2 jornada.

#### Artículo 32- Permisos no retribuidos

1.- El empleado público tendrá derecho a licencia por asuntos propios. Dicha licencia se concederá sin retribución alguna. Su concesión se subordinará a las necesidades del servicio, cuando proceda, y su duración acumulada no podrá en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

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

#### Artículo 33.- Servicios especiales

1.- Los empleados públicos serán declarados en la situación de servicios especiales:

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

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

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de las respectivas Administraciones Públicas que no deban ser provistos necesariamente por Empleados municipales.

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

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas, en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, o presten servicios en los Órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 146.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, modificada por la Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre.

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

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de la Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicio en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su Cuerpo y Escala, en los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y opten por pasar a esta situación, conforme al artículo 29.2.i) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Asimismo cuando presten servicios en puestos de niveles no incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala en los gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros, Secretarios de Estado, Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno.

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

k) Cuando sean elegidos miembros del Parlamento Europeo.

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

m) Cuando sean nombrados Subdelegados del Gobierno en las provincias o directores insulares de la Administración General del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

n) Cuando así se determine en una norma con rango de Ley.

#### 2.- Cargos de carácter político.

Para declarar el pase a la situación de servicios especiales en el supuesto del apartado j) anterior será necesario haber sido nombrado para el desempeño en el sector público de un cargo de carácter político, entendiéndose por tal el cargo de confianza que no implique una relación profesional de carácter permanente, del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública y que, conlleve responsabilidades directivas o asesoramiento a nivel político.

### 3.- Declaración de la situación de servicios especiales.

1.- El pase a la situación de servicios especiales se declarará de oficio o a instancia del interesado, una vez verificado el supuesto que la ocasione, con efecto desde el momento en que se produjo.

2.- En el supuesto previsto en el artículo 33.1-a de este Convenio, la autorización para realizar la misión de carácter internacional requerirá que conste el interés de la Administración, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Asuntos Exteriores.

### 4.- Reserva del puesto de trabajo.

1.- A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales, se les asignará, con ocasión del reingreso un puesto de trabajo, según los siguientes criterios:

a) Cuando el puesto trabajo desempeñado con anterioridad hubiere sido obtenido mediante el sistema de libre designación, se les adjudicará, con carácter provisional, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones.

B) En los restantes casos, se les adjudicará, con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones.

2.- Cuando se hubiere accedido a la situación de servicios especiales desde situaciones que no conllevan el desempeño o reserva de puesto de trabajo no habrá lugar a la reserva de puesto de trabajo.

### 5.- Efectos de la situación de servicios especiales.

1.- Los empleados Públicos en la situación de servicios especiales recibirán la retribución del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no la que les corresponda como empleados municipales.

2.- A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación, a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios, así como a efecto del cómputo del período mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

### 6.- Solicitud de reingreso al servicio activo.

1.- Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en la situación de servicios especiales, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdieron aquella condición. El reingreso tendrá efectos económicos

y administrativos desde la fecha de solicitud del mismo cuando exista derecho a la reserva del puesto.

2.- Los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

### Artículo 34.- Excedencias

#### 1.- Excedencias para el cuidado de hijos.

1.- Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, 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.

En este apartado y en todos aquellos que les afecten se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### 2.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

1.- Procederá declarar de oficio o a instancia de parte, en situación regulada en este artículo a los empleados públicos, que se encuentre en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad y a los que pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicio especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector Público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

2.- Los empleados públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberán solicitar el

reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Excedencia voluntaria por interés particular.

1.- La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del Empleado Público, o de oficio en los supuestos establecidos, en la Legislación de la Función Pública.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco.

3.- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.- En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de Empleado Público.

5.- La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solitud del Empleado Público cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

6.- La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puesto concreto no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

d) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1.- Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los Empleados Municipales cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

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

E) Efectos de la excedencia voluntaria.

La distintas modalidades de excedencia voluntaria no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo y los Empleados Públicos

que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones. No será computable el tiempo permanecido en esta situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivos.

El reingreso al servicio activo se producirá cuando exista la vacante que corresponda a la categoría profesional y lo solicite el trabajador, antes de la aprobación de la oferta Pública de Empleo.

## CAPÍTULO V

### DERECHOS SOCIALES

#### Artículo 35.- Garantías

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

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

3.- El Excmo. Ayuntamiento garantiza la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores. En este caso se indemnizará al empleado público con 60,10 € mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada, ya se haya producido conduciendo un vehículo de la Corporación o propio al servicio de la misma.

#### Artículo 36.- Compensaciones o ayudas económico-sociales

##### 1.- Estudios:

A todos los empleados públicos encuadrados en este Convenio se les concederá, para la compra de material escolar las subvenciones que a continuación se indican.

36 € Hijo por E. Infantil

57 € Hijo por E. Primaria

71 € Hijo por E. Secundaria o FP. Profesional primer grado

Acreditar mediante certificación de la matrícula.

Ayuda por una sola vez, acreditando la matrícula de Bachiller, FP2, Acceso a la UNED o carrera Universitaria, 176 € al trabajador.

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

## 2.- Fallecimientos:

En caso de fallecimiento de un empleado público por causa natural o por accidente el Ayuntamiento abonará a los familiares del mismo una indemnización de 24.041 €.

## 3.- Por enfermedad o accidente:

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

## 4.- Prótesis:

Previo informe del facultativo y factura original se establece una ayuda de:

— Cristales bifocales. Su coste, hasta un máximo de 47 €. Se abonará una vez al año.

— Lentillas. Su coste, hasta un máximo de 117 €. Se abonará un par al año.

— Gafas (monturas). Su coste, hasta un máximo de 39 €. Se abonará una vez al año.

— Gafas (cristales). Su coste, hasta un máximo de 47 €. Se abonará una vez al año.

— Prótesis dental (completa). Su coste hasta un máximo de 194 €. Se abonará una vez al año.

— Prótesis dental (superior o inferior). Su coste, hasta un máximo de 101 €. Se abonará una vez al año.

— Piezas dentales sueltas. Su coste, hasta un máximo de 16 €.

— Empastes. Su coste, hasta un máximo de 26 €. Debiendo figurar en la factura el nº de la pieza empastada. Se abonarán como máximo 10 piezas al año.

— Tartrectomía (limpieza de boca). Su coste, hasta un máximo de 36 €. Se abonará únicamente una tartrectomía al año.

— Audífono, fajas ortopédicas, sillas de ruedas, etc. Su coste, hasta un máximo de 78 €. Se abonará una vez al año.

— Por Natalidad, se conceden 176 €.

— Por Nupcialidad se conceden 176 €.

— Por 25 años de servicio en el Ayuntamiento, se concederán 20 días más de vacaciones.

— En caso de accidente laboral se abonará la totalidad o la parte proporcional correspondiente de estas ayudas cuando la petición no queden cubiertas por el seguro de accidente.

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

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

6.- Debe entenderse para el punto 4 que estas prestaciones sólo cubrirán al trabajador/a y cónyuge que no trabaje, previa presentación del Certificado de Vida Laboral.

Para poder ser beneficiario de las Mejoras Sociales contempladas en el punto 1 y 4 del presente artículo se tiene que ser personal fijo o tener una antigüedad mínima en la Empresa de un año.

## Artículo 37.- Premios

1.- Todos los empleados públicos fijos que soliciten la jubilación anticipada voluntaria entre los 60 y 64 años de edad, le será concedido por el Excmo. Ayuntamiento y tendrán derecho el premio o indemnización que a continuación se expone:

— A los 60 años, 12.021 €.

— A los 61 años, 10.819 €.

— A los 62 años, 6.011 €.

— A los 63 años, 3.607 €.

— A los 64 años, 2.555 €.

— A los 65 años, 1.203 €.

## Artículo 38.- Anticipos

1.- Todos los empleados públicos podrán solicitar y obtener del Excmo. Ayuntamiento un anticipo sin intereses, en caso de necesidad y previa justificación fehaciente, que valorará la Comisión Paritaria, de hasta 3.006 €. De acuerdo con el reglamento que elabore la Comisión Paritaria.

2.- La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

3.- La amortización se efectuará en un período máximo de 36 mensualidades.

4.- Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que:

- a) Hayan transcurridos 36 meses.
- b) No haya agotado la prestación.
- c) Hayan amortizado el anterior.

#### Artículo 39.- Servicios auxiliares

1.- Todos los empleados públicos pasarán a servicios auxiliares o similares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa negociación en la mesa paritaria, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.

2.- Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

3.- La trabajadora embarazada tendrá derecho previo informe del facultativo, a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.

4.- El Concejal Delegado de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará al Comité de Empresa.

#### Artículo 40.- El empleado público con capacidad disminuida

Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente, el empleado público sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido parcial o total para su trabajo habitual, el Excmo. Ayuntamiento dará prioridad a ocupar otro puesto de trabajo acorde a sus circunstancias, siempre que las condiciones del servicio lo permita adaptándole sus retribuciones al nuevo puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el art. 39.2 de este convenio. Debiendo optar el trabajador por el cambio de puesto o por la solicitud de pensión, antes de finalizar el periodo de IT.

### CAPÍTULO VI

#### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 41.- Formación profesional

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en

función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta Administración el Acuerdo sobre formación suscrito el 2 de abril de 1991. Para los fondos que provengan de otras Administraciones.

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

a) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

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

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

2.- Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

a) De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

b) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y por un periodo máximo de un mes, cada dos años.

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

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

5.- Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por sus escasas cualificación y a los afectados por cambios

en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.

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

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

8.- Se vinculará la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala, serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el B.O.P. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

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

9.- Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:

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

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

- a) Destinar durante el año 2002 la cuantía de 7.213 €, incrementando esta cantidad en el IPC anual.

#### Artículo 42.- Promoción profesional

1.- Los puestos de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento se clasifican en 30 niveles.

2.- Todos los empleados públicos del Ayuntamiento poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

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

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

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

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

7.- Los empleados públicos podrán acceder por los sistemas de provisión señalados, a puestos de trabajos que tengan asignados cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan.

9.- Los cursos de formación que se habiliten para la promoción de los grupos desde el D al C, serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

### CAPÍTULO VII

#### SALUD LABORAL

#### Artículo 43.- Comité de Salud Laboral

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/95.

#### Artículo 44.- Funciones del Comité de Salud Laboral

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/95.

#### Artículo 45.- Uniformes de trabajo

El Excmo. Ayuntamiento proveerá gratuitamente, al personal que por su trabajo las necesite, las vestimentas necesarias para el mismo, con antelación suficiente para la realización del trabajo, previo acuerdo del comité de Salud Laboral.

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

Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material.

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

Son prendas del personal de la Limpieza:

- Prendas anuales:
  - 2 Pijamas traje.
  - 2 Pares de zuecos.
  - 1 Rebeca.

Son prendas del personal de ordenanzas, porteros, vigilantes y guardas:

- Prendas anuales:
  - 1 Traje de invierno.
  - 1 Traje de verano (2 camisas y pantalón).
  - 2 Camisas manga larga y corbata.
  - 1 Par de zapatos.

- Prendas cada dos años:
  - 1 Abrigo o chaquetón tres cuartos.

Son prendas del personal de la Brigada de Obras y Servicios Varios (fontaneros, electricistas, peones, oficiales, mecánicos, jardineros, y similares):

- Prendas cada año:
  - Un par de guantes.
  - Dos camisas de verano.

- Un pantalón de verano.
- Una camisa, un pantalón y una chaqueta de invierno.

- Prendas proporcionadas cuando sean precisas:

- Un traje impermeable.
- Un chaquetón anorak.

Son prendas de los monitores-socorristas:

- Prendas de la temporada de invierno:

- 2 bañadores.
- 1 zapatillas.
- 1 calzonas.
- 1 polo.
- 1 gorro de natación.

- Prendas de la temporada de verano:

- 1 bañador.
- 1 zapatillas.
- 1 calzonas.
- 2 camisetas de verano.

#### Artículo 46.- Botiquín de primeros auxilios

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

#### Artículo 47.- Asistencia sanitaria

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

### CAPÍTULO VIII

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 48.- Comité de Empresa

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

2.- Serán objeto de negociación las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- b) La preparación de los planes de oferta de empleo.
- c) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- d) Las materias de índole económica, de prestaciones de servicios, sindicales, asistenciales y, en general cuantas afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus órganos sindicales con el Excmo. Ayuntamiento.

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

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

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

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

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

7.- El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 49.- Garantías

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

a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído el Comité de Empresa en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro

de la jornada de trabajo efectivo retribuidas como de trabajo de 40 horas mensuales con las siguientes especificaciones:

— Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.

— Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta, comunicándose con carácter previo al jefe del servicio correspondiente y al negociado de personal.

— Los miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación.

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

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

#### Artículo 50.- Secciones Sindicales

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

Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

2.- Las secciones sindicales tendrán derecho a nombrar el número de delegados sindicales que a continuación se indican, los cuales dispondrán de 35 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o acumulados indistintamente:

- Sindicatos que hayan accedido al Comité de Empresa o Junta de Personal y obtenido más del 10 % de los votos emitidos: 3 delegados.

3.- Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno del Excmo. Ayuntamiento, dispondrán de 30 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el Centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización; avisando con 2 días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4.- Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

#### LOCALES.-

El Ayuntamiento de Plasencia habilitará un local con dotación de material adecuado para uso de cada una de las Organizaciones Sindicales firmante de este Convenio y Comité de Empresa.

En la dotación del local se pondrá también 3 archivadores independientes y máquina de escribir.

#### BOLSA DE HORAS.-

1.- Los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán crear una bolsa de HORAS SINDICALES mensuales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente, y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

a) Parte fija: que incluyen las horas de los delegados sindicales.

El reparto para cada Central Sindical será el siguiente:

CC.OO.- 105 horas/mes

FSP-UGT.- 105 “ “

CSI-CSIF.- 105 “ “

b) Parte variable: Se conformarán con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal laboral en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, la cesión de horas de los representantes sindicales a las Centrales Sindicales, si se hacen, se realizará en su totalidad.

2.- La distribución de la Bolsa de Horas corresponderá a cada Central Sindical, pudiendo distribuirla entre los representantes de los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquellos que ocupen puestos de libre designación y siempre de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Comunicación al jefe del servicio que corresponda y al negociado de Personal, de los términos establecidos en el art. 48 de este convenio y con indicación del representante de los trabajadores que ejercite el derecho.

El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 142 h/mes, y para la liberación parcial en 71 h/mes. Si se modifica el horario al pactarse uno nuevo por Convenio, igualmente disminuirá dicho crédito.

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

#### Artículo 51.- Asambleas Generales

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

a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.

b) El Comité de Empresa.

Cualesquiera trabajadores del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40%.

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el párrafo anterior.

En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De estas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales, y el resto al Comité de Empresa.

3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4.- En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

5.- Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.

b) En este escrito se indicará:

— La hora y el lugar de celebración.

— El orden del día.

— Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

6.- Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, la Autoridad administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

7.- Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 52.- Faltas

Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

#### Artículo 53.- Faltas leves

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.

c) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.

d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

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

f) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

#### Artículo 54.- Faltas graves

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

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

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

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

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

m) La grave perturbación del servicio.

n) El atentado grave a la dignidad de los Empleados Públicos o de la Administración.

ñ) La grave falta de consideración con los administrados.

o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

#### Artículo 55.- Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

m) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

ñ) Para el personal laboral serán consideradas además falta muy graves, las establecidas en la legislación laboral como causa de despido disciplinario.

#### Artículo 56.- Sanciones

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

— Apercibimiento.

— Dedución proporcional de retribuciones.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de funciones de 3 años y 1 día hasta 6 años.

— Despido.

**Artículo 57.- Procedimiento**

El procedimiento disciplinario será para laborales fijos el establecido con carácter general en la legislación de la función pública, con las modificaciones establecidas en este convenio a los efectos del despido disciplinario.

1.- En los retrasos justificados ante el Concejal Delegado de Personal, el empleado público tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo semanal.

2.- Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculcado que deberá evacuarse en todo caso.

3.- En el procedimiento a seguir para el personal laboral temporal sólo será necesario cumplir el trámite de audiencia de 10 días al inculcado.

**Artículo 58.- Prescripción de faltas y sanciones**

1.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causa no atribuible al imputado sujeto al procedimiento.

2.- Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves, a los dos años y las impuestas por faltas leves, al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

**Artículo 59.- Cancelación de faltas y sanciones**

1.- El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida

la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

2.- La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.

3.- El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado público sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición Adicional Primera**

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

1 <sup>er</sup> GRADO	2 <sup>o</sup> GRADO	3 <sup>er</sup> GRADO	4 <sup>o</sup> GRADO
PADRE	ABUELO/A	BISABUELO/A	PRIMO/A
MADRE	HERMANO/A	TÍO/A	
HIJO/A	NIETO/A	SOBRINO/A	BIZNIETO/A

2.- Igualmente, se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el empleado público de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, en este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, así como la inscripción en el libro de parejas de hecho, existente en el Ayuntamiento a los efectos oportunos.

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

**Disposición Adicional Segunda**

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

**Disposición Adicional Tercera**

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

**Disposición Adicional Cuarta**

Las cuantías previstas en el Capítulo V del Convenio, referentes a

ayudas sociales, se incrementarán durante la vigencia de este Convenio según el I.P.C. real de los años sucesivos.

#### Disposición Adicional Quinta

Se respetan los horarios establecidos y acuerdos firmados en el convenio anterior del personal laboral durante la vigencia de este convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Disposición Transitoria Primera

El Excmo. Ayuntamiento se compromete, a tener terminada la Relación de Puestos de Trabajo y Catalogación antes del 30 de junio de 2002.

##### Disposición Transitoria Segunda

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

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones

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

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Excmo. Ayuntamiento en Pleno, a excepción de la subida salarial y el Artículo 35, que entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2002 y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2003.

Los efectos económicos de la Catalogación de Puestos de Trabajo será a partir del día 1 de julio de 2002.

El Alcalde, José Luis Díaz Sánchez.

El Concejal-Delegado de Personal, Fernando Pizarro García.

Por CC.OO., Juan Bautista Paniagua Martín, Concepción Crevillén Gómez, Laureano Gil Dávila.

Por CSI-CSIF, Miguel Díaz Prieto, Marcial Flores Morón, Manuel Hernández Pérez.

Por U.G.T., José Antonio Moreno Cervigón, Rafael Martín Serrano, Ángel Luis Holguera Barco.

## V. Anuncios

### CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

*RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2002, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia a concurso público la obra de "Reforma del laboratorio de riegos, finca La Orden".*  
Expte.: 05.01.1356.

#### 1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Junta de Extremadura. Consejería de Agricultura y Medio Ambiente.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica. Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria. Sección de Contratación.
- c) Nº de expediente: 05.01.1356.

#### 2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: "Reforma del laboratorio de riegos, finca La Orden (Badajoz)".
- b) División por lotes: No existen lotes.
- c) Lugar de ejecución: ver apartado a).
- d) Plazo de ejecución: El establecido en el Pliego de Características Técnicas.

#### 3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

#### 4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: Ciento cuarenta y cinco mil ochocientos sesenta y nueve euros con sesenta y cinco céntimos de euro (145.869,65 €).