

por Resolución de la Universidad de Extremadura, de fecha 20 de noviembre de 2001 (B.O.E. de 4 diciembre) y acreditados por el interesado propuesto los requisitos a que alude el art. 5.2 del R.D. 1888/84, de 26 de septiembre (B.O.E. de 26 de octubre), referidos en la Resolución de convocatoria, este Rectorado, en virtud de las atribuciones que le confiere el art. 42 de la Ley 11/1983, de 25 de agosto (B.O.E. de 1 de septiembre), el art. 13.1 del citado Real Decreto y el art. 4 del R.D. 898/85, de 30 de abril (B.O.E. de 19 de junio), ha resuelto nombrar Profesor Titular de Universidad de la Universidad de Extremadura, en el área de conocimiento de Filología Griega,

del Departamento de Ciencias de la Antigüedad, a D. José Antonio Clua Serena.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el B.O.E.

Badajoz, 27 de octubre de 2003.

El Rector,
GINÉS M^a SALIDO RUIZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre el personal funcionario del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata y la Corporación Municipal.

VISTO el contenido del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata y la Corporación Municipal, suscrito el 195-2003, y de conformidad con lo previsto en el artículo 36 de la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7/90, de 19 de julio (B.O.E. 20-7-90); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003 de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003 de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que

se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ACUERDA:

— Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida a 14 de octubre de 2003.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACUERDO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NAVALMORAL DE LA MATA Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL AÑO 2003

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

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

Artículo 2.- Ámbito personal

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

A) Al todos los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata en situación de servicio activo o en servicios especiales.

B) A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento como funcionario interino.

C) A los funcionarios eventuales.

2. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas municipales en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo serán de aplicación a los empleados públicos municipales en lo que les sea más favorable.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

1. Este acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2003 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2004.

2. En tanto no estuviera aprobado un nuevo acuerdo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Navalmoral de la Mata, si en ellos prestan servicio empleados públicos municipales.

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, interpretación, desarrollo y seguimiento integrada la misma por dos miembros elegidos por la Corporación más un representante por cada sindicato con representación de los trabajadores del Ayuntamiento.

En el caso de que un sindicato tuviera representación sindical en el colectivo funcional y laboral podría tener en la comisión paritaria un miembro por cada uno de estos colectivos.

2. La Comisión deberá estar presidida por el Alcalde o persona en quien delegue y actuará de Secretario el que se designe de mutuo acuerdo por las partes. Éstas podrán estar asistidas por sus asesores. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 10 días naturales posteriores a la petición.

3. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente acuerdo y de cuantos asuntos se determinen en él, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo además de los artículos que hagan mención expresa sobre la necesidad de su desarrollo que pudieran existir. Deberá ponerse en conocimiento de

la Comisión Paritaria cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del acuerdo, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular, y consecuentemente pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia la legislación vigente. Las reuniones se celebrarán de forma ordinaria trimestralmente y extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo solicite con una antelación de 10 días.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el acuerdo devendrá ineficaz en el apartado/s y/o artículo/s afectado/s, y deberá regularse de nuevo íntegramente siempre que la Comisión paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Artículo 7.- Denuncia del acuerdo.

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

Artículo 8.- Prórroga.

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

Artículo 9.- Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos pactos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo por estimar que en su conjunto y globalmente considerados, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos municipales, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que afecte a los empleados públicos de la administración local de efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Organización y racionalización.

1. La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación Municipal, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores, es decir, cuando las

consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos municipales, procederá la consulta a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hace referencia los arts. 30, 31 y 32 de la Ley 9/87, de 12 de junio.

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

- a) La mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo, la mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre el puesto y la categoría, es decir la valoración de los puestos.
- e) La profesionalización y la promoción.

3. Serán objeto de informe, consulta o negociación con los sindicatos representativos del Ayuntamiento de Navalmoral las materias concernientes a la Junta de Personal.

Artículo 11.- Relación de puestos de trabajo.

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

a) La R.P.T. deberá comprender todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, y de los puestos de trabajo de sus organismos autónomos que estén ocupados o puedan ocuparse por funcionarios y personal laboral del mismo, debidamente clasificados, se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto. El personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, no formará parte de la relación de puestos de trabajo.

b) La R.P.T. del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata indicará el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:

- Centro de trabajo al que pertenece.
- Denominación y características esenciales.
- Funciones reales que se desempeñan en el puesto.

— Tipo de puesto.

— Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.

— Retribuciones asignadas: Básicas, según grupo de pertenencia, y en las complementarias, el nivel del C. de destino y la determinación del C. específico en base a los conceptos legales.

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la R.P.T., previo comunicación a la Mesa de Negociación, inclusive si se tratara de cualquier puesto que surgiera por la necesidad laboral del momento.

d) La R.P.T. se expondrá a los empleados públicos municipales de los diferentes servicios en los tabloneros de anuncios, previamente a las pruebas de ascenso y Oferta de Empleo, facilitándose copia a los Órganos de Representación del personal, en un plazo de 30 días podrán formular las observaciones y reclamaciones que consideren pertinentes.

2. Corresponde al Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, LA PLANTILLA, que deberá comprender todas las plazas clasificadas de personal: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, contratados en régimen de derecho laboral de tipo fijos, fijos discontinuos, temporales y con excepción del personal eventual que desempeña puesto de confianza o asesoramiento especial.

3. La Plantilla habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia, a la cual se adjuntarán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios. Para la determinación de la plantilla, cada plaza pertenece a un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso (A, B, C, D y E), por el cual se asignan las retribuciones básicas y complementarias.

4. Cualquier modificación de la R.P.T. deberá ser comunicada en la Mesa de Negociación en el último trimestre de cada año, con las previsiones para el siguiente.

Artículo 12.- Empleo público.

1. La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:

a) Crecimiento selectivo de las oportunidades de empleo en algunos servicios públicos básicos.

b) Adecuado dimensionamiento de las plantillas, procediendo en su caso, a la reasignación de efectivos, según lo establecido en el art. 16.

- c) Creación de oportunidades de empleo para la promoción profesional.
- d) Coordinación de la política de empleo con la formación y promoción.
- e) Mejora del conocimiento de los recursos humanos existentes, para una eficaz programación de los mismos.
- f) Mejora de los niveles de estabilidad en el empleo.

2. En el marco de la legislación vigente, el Ayuntamiento informará en la Mesa de Negociación con los Sindicatos representativos en el mismo, la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo en las siguientes condiciones:

- a) La previsión de las necesidades de personal de cada servicio o área municipal a incluir en la oferta de empleo público antes de su tramitación definitiva.
- b) Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la promoción interna y los criterios de selección a emplear, garantizándose asimismo que, preceptivamente antes de la aprobación de las bases de las distintas convocatorias por el Pleno y Comisión Informativa correspondiente, haya sido informada con los sindicatos en la Mesa de Negociación.

3. El Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata aplicará en su ámbito la Ley 2/1991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los Sindicatos.

4. El Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo laboral eventual.

Artículo 13.- Ingreso.

- 1. Toda selección de Personal deberá realizarse conforme a la Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Oposición Libre, Concurso-Oposición o Concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- 2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

3. En todos los tribunales y Órganos de Selección de Personal o Comisiones de Valoración estarán presentes los sindicatos representativos en este Ayuntamiento así como en todos los trámites previos de las convocatorias y se designará un miembro nombrado por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la Junta de Personal. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal.

4. El Negociado de Personal informará puntualmente a la Junta de Personal de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

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

Artículo 14.- Promoción interna.

1. En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior, o dentro del mismo grupo.

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

3. El Ayuntamiento procurará, previa negociación en la Mesa de Negociación reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria objeto de promoción interna.

4. En las bases de los Concursos-Oposiciones restringidas a promoción interna, podrán suprimirse algunas pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados, asimismo el Ayuntamiento colaborará con los sindicatos representativos en la preparación de cursos para la preparación de las pruebas, fuera siempre de la jornada laboral, según los criterios que se establezcan.

5. Con el fin de regular situaciones anómalas que puedan producirse por la existencia de dos plantillas, se reconoce al funcionario municipal que acceda mediante un procedimiento selectivo y conforme a la Oferta de Empleo Público a otra plaza de categoría superior de la plantilla laboral, la posibilidad de mantener su condición de funcionario y viceversa, en los casos que la oferta de la plaza lo permita, en cuyo caso la Corporación procederá, a la transformación de la plaza en las plantillas municipales del ejercicio siguiente y la toma de posesión del funcionario se realizará después de la entrada en vigor de las citadas plantillas.

Artículo 15.- Funcionarización.

Durante el presente periodo gubernativo se procederá a la funcionarización del personal laboral fijo de la plantilla municipal, que no estén adscritos a convenios entre las distintas Administraciones, e incluidos en la R.P.T. del Presupuesto Municipal.

Artículo 16.- Reorganización y reestructuraciones.

1. En los procesos de reforma de la administración municipal se exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión, que puedan suponer reestructuraciones que afecten parcialmente a las condiciones de trabajo del personal.

2. Reconocida la capacidad autoorganizativa del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, los proyectos de reorganización que impliquen modificación en las condiciones de trabajo del personal tendrán el siguiente tratamiento:

a) El Ayuntamiento de Navalmoral informará previamente a los sindicatos de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico de un organismo, servicio o área, o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio del marco jurídico del organismo afectado o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la administración consultará a los sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) Una vez realizados los trabajos técnicos para la reasignación de los efectivos se negociará en la Mesa los aspectos del Estatuto de Organización, personal y funcionamiento del Organismo, servicio o área, que afecten a las condiciones de trabajo, así como el destino y régimen del personal afectado en el marco de los criterios y las condiciones que se acuerden, y los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

Artículo 17.- Traslados.

El traslado supone la movilización de todo empleado público de una Delegación o Área a otra, o entre Servicios de la misma Área, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. La Corporación podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo empleado público que ocupe puestos tipo o puestos de trabajo sin jefatura. Cuando se trate de un cambio de un mismo servicio será competencia de su Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente y que no tenga un carácter reiterativo.

De todo traslado, excepto de los ocasionales sin carácter reiterativo motivados por coyunturas extraordinarias, se dará cuenta a los Órganos de Representación de Personal y sindicatos representativos, con anterioridad a que éste haya sido resuelto, para que emita informe preceptivo sobre el mismo.

Artículo 18.- Trabajos de superior categoría.

1. En caso de necesidad, se podrá destinar a los empleados públicos municipales a realizar trabajos de superior e inferior categoría profesional a la suya, reintegrándose a su puesto de trabajo y categoría de origen en cuanto cese la causa que motivó el cambio. Este tipo de adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles del servicio a propuesta del superior jerárquico y ratificación del Presidente de la Corporación o de la persona en quien éste tenga delegada la materia de personal.

2. Cuando se trate de una categoría superior, este cambio de puesto de trabajo no podrá ser de duración superior a seis meses, quedando regulado según lo establecido por Ley para los empleados públicos.

3. En ambos casos, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad de la Corporación a propuesta del Jefe del Centro y ratificación del Presidente de la Corporación o persona en quien delegue.

4. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad de los empleados públicos municipales.

5. En todos los supuestos, el Excmo. Ayuntamiento está obligado a informar con cinco días de antelación al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas para que se emita informe preceptivo sobre el mismo.

Artículo 19.- Formación de los empleados públicos del Ayuntamiento.

1. La formación es instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, todos los empleados públicos municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reciclaje, actualización y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Autonómica y Local.

2. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, tienen derecho a:

a) La concesión de permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de título académico o profesional.

b) La concesión de 80 horas como máximo al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

c) La concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

d) Los empleados públicos que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible, previo acuerdo con los representantes de los empleados y sindicatos representativos.

3. La concesión de estos permisos procederá siempre que se soliciten con una antelación mínima de 5 días, pasados los cuales dependerán de que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de denegación, ésta se formulará motivadamente lo antes posible, dando conocimiento de todas las denegaciones a los Órganos de Representación de Personal y sindicatos representativos.

4. La Corporación, directamente o en régimen de colaboración con Centros Oficiales y sindicatos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados públicos a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reciclaje profesional para asegurar la estabilidad de los Órganos de Representación en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del Tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las dependencias. Se procurará que la formación alcance las 100 horas anuales, de las cuales el 60% se cumplirán dentro del horario y el 40% restante fuera de éste. El cómputo de horas dedicadas a la formación comenzará a contabilizarse en la bolsa pactada fuera de la jornada laboral.

5. Los empleados públicos municipales afiliados a alguna de las Organizaciones Sindicales representativas en el Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata y los representantes de éstas, tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con perfeccionamiento profesional o de la actividad sindical, siendo computable siempre este tiempo al crédito de

horas sindicales al que tienen derecho permitiéndose un desfase nunca mayor al 10 por ciento del cómputo anual de horas.

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

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

b) En los cursos proyectados por la Corporación, ésta procurará contar con el apoyo de los sindicatos, tanto para la elaboración del temario como para el montaje técnico y selección de los asistentes.

c) La vinculación de 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 los empleados públicos municipales que serán convocados por el Ayuntamiento, con la periodicidad que demandan los servicios y sea fijado en la Mesa de Negociación. Las convocatorias serán publicadas en todos los tablones de anuncios de todas las dependencias donde presten servicio empleados públicos municipales. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de los puestos.

d) La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado público municipal y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por la Comisión Informativa de Personal.

7. En la Comisión Paritaria se desarrollan las siguientes competencias:

— Proponer acciones formativas.

— Elaborar los objetivos del Plan de Formación.

— Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.

— Distribuir los recursos y control de los mismos.

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

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

— Congestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras Instituciones (M.E.C., F.S.E., etc.).

8. La Corporación y los sindicatos representativos proyectarán y organizarán en colaboración los cursos de formación del personal municipal, procurando que la cuantía alcance al menos el 1% de la masa salarial.

Artículo 20.- Ampliación de plantilla.

En ningún puesto de trabajo se efectuarán más de 80 horas de servicios extraordinarias al año, siempre y cuando éstas estén fuera de las bolsas de horas extraordinarias pactadas con los trabajadores. En caso contrario se aumentará la plantilla.

Artículo 21.- Jornada laboral, vacaciones y horarios.

1. Jornada de trabajo.

a) Los empleados públicos municipales afectados por el presente acuerdo tendrán una jornada laboral máxima de 37,30 horas semanales (treinta y siete y media).

b) La jornada laboral será, en general, de lunes a viernes de 8 a 15 h, quedando fuera de este horario aquéllos que estén sujetos a turnicidad y aquéllos que desarrollen tareas singulares, que por obligación legal, o por su adscripción a otros centros físicos de trabajo o porque su tarea sea incompatible con el desarrollo normal del servicio, deban de tener otro horario. Como el cumplimiento de jornada debe ser de 37.5 horas por semana y con este horario se cumplen 35, se establece una bolsa de 110 horas resultantes de multiplicar el desfase producido, por el número de semanas hábiles al año (48) a las que habrá que descontar los días festivos por Ley. Para el cumplimiento de la bolsa de horas se establecen dos modalidades:

1. Servicios completos abiertos una tarde a la semana durante dos horas y media (de lunes a jueves, pero con continuidad en el día elegido).

2. Concentración de la bolsa en función de los trabajos extraordinarios, también servicios completos.

c) Se establecen las siguientes particularidades:

1. A esta bolsa y a la jornada de 35 horas estarán sujetos todos los empleados públicos municipales excepto los adscritos al servicio de la Policía Municipal ya que éstos debido a la especial particularidad de su trabajo continuarán con la jornada actual

37.5 h + 2.5 h por necesidades del servicio. En tanto y en cuanto se desarrolle un nuevo Reglamento Municipal.

2. Estas horas, en la medida de lo posible, se efectuarán en horario normal y en días laborables, y para aquellos casos que por imposibilidad deban realizarse en festivos o noches las horas se computarán como dobles e incluso si se juntaran las dos circunstancias se computarán como horas de valor triple (1 por tres).

d) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales, y demás útiles de trabajo.

Dentro de dicho concepto se entenderán comprendidos en la jornada diaria los tiempos empleados como descanso, desplazamiento y otras interrupciones derivadas de las normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

e) Los empleados públicos de la Corporación tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo, en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso deberá regularse por la Corporación otro régimen de descanso laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. El personal sometido a turnos, tendrá como mínimo el 50% de los fines de semana libres.

2. Descanso diario.

Cada empleado público municipal, disfrutará de un periodo máximo de descanso de 20 (veinte) minutos diarios, preferentemente de 10 a 12 horas, que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos dentro de la jornada laboral.

3. Turnos.

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se procurará que quede fijado en los dos meses últimos de cada año con carácter de vigencia para el siguiente, todo ello previa negociación y de acuerdo con los representantes sindicales.

4. Vacaciones.

a) Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta y un días (31), no siendo susceptibles de compensación económica alternativa. Y se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, pudiendo establecerse por quincenas, siendo como mínimo una de ellas en las fechas de elección de los empleados públicos municipales. Tendiéndose, en la medida de lo posible y respetando las consideraciones legales oportunas a la concentración de las vacaciones en el mes de agosto.

En caso de que la quincena de libre disposición no se disfruten en ese periodo (julio, agosto o septiembre), se prorrogarán en 2 días retribuidos.

b) Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria de baja laboral, debidamente acreditada (enfermedad o accidente), se retrasará dicho periodo dentro del mismo año hasta que dichas circunstancias desaparezcan. Debiendo ponerlo en conocimiento de los servicios de personal en los cinco días hábiles siguientes.

c) El plan de vacaciones, redactado previo acuerdo con los representantes de los empleados públicos municipales, se fijará y expondrá a éstos durante los tres primeros meses del año, con vigencia para el año natural y hasta la fecha tope del 15 de enero del año posterior, atendiendo a los siguientes criterios:

— 30 días naturales de vacaciones anuales.

— Los días festivos del calendario oficial, el 24 y 31 de diciembre. Si estos dos días coinciden con sábado o domingo, se añadirán a los de libre disposición.

— 8 días de libre disposición para disfrutar por los empleados públicos municipales según su criterio, comunicándolo con cinco días de antelación para que se soslayen las necesidades del servicio. Si se comunicara después de los cinco días quedará sometida a las necesidades del servicio.

— Hasta un máximo de 15 días de asuntos propios por causas graves que deberán autorizarse exclusivamente por el Ilmo. Sr. Alcalde, cuyos permisos se informarán cada mes a los Órganos de Representación de Personal.

Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales, éste se cambiará, ello daría lugar a un incremento en las mismas de 5 días, comunicándolo a los Órganos de Representación de Personal, dicho plan habrá de efectuarse de tal manera que todo empleado público conozca el mismo con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 22.- Permisos y licencias retribuidos.

Los empleados públicos de la Corporación, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de licencias y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se relacionan:

1. Por enfermedad o accidente, en los casos de enfermedad o accidente para el desarrollo normal de las funciones habituales, podrán solicitarse licencias de hasta seis meses con plenitud de

derechos económicos, que se concederán siempre que se justifique mediante informe facultativo y bajo la supervisión de los servicios de asistencia sanitaria de la Corporación.

2. Por matrimonio, 15 días naturales de duración.

3. Por matrimonio de parientes de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales incluyendo el día de la celebración, siendo el acto fuera del término municipal, 3 días naturales. El 3º grado el día de la celebración y dos días si es a más de 300 kms. de distancia.

4. 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 o 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. 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo).

Así mismo tendrá derecho a 2 horas diarias para lactancia a distribuir en el día por la interesada. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

5. Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 5 días hábiles, ampliables según las circunstancias y 5 días naturales en el caso de adopción.

6. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del trabajo.

7. Por la adopción de un menor de cuatro años o disminuido físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, los empleados públicos municipales tendrán derecho a un permiso de 60 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho sólo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

8. Por enfermedad grave de parientes y afines en 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad tendrá derecho el empleado público hasta un máximo de 10 días cuando existan circunstancias personales, que deberán ser autorizadas igualmente por la Corporación.

9. Por intervención quirúrgica de parientes en 1º, 2º y 3º grados de consanguinidad y afinidad, dos días, y dos días más si es fuera del término.

10. Por fallecimiento de parientes y afines de 1º y 2º grados, 4 días naturales, de 3º grado 1 día natural y si se produce a más de 300 kms., dos días más por desplazamiento.

11. Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales.

12. Para la realización de exámenes tendrán derecho los empleados públicos municipales a disponer libre el día del examen, y en caso de que su jornada sea nocturna, podrá disponer de la jornada anterior al examen.

13. Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro Organismo, tendrán derecho los empleados públicos municipales a percibir indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

15. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Hasta un total de ochenta horas anuales para la realización de cursos de formación, se concederán siempre que se soliciten con una antelación mínima de 5 días. En caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación de Personal.

16. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, personales o de acompañamiento en 1º y 2º grado o afinidad, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.

17. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.

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

19. Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean cursadas, con una antelación al menos de 5 días, excepto en los casos impredecibles, si existiese respuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación de Personal.

Artículo 23.- Permisos no retribuidos.

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

2. Los empleados públicos municipales que lleven como mínimo 2 años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a permiso no retribuido de 3 meses, que sólo podrá disfrutarse cada dos años.

3. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional se concederán licencias no retribuidas de una duración máxima de tres meses al año, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4. Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean cursadas a través de los Servicios de Personal con una antelación al menos de 15 días, el silencio se considera como positivo al solicitante y si existiese respuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación de Personal.

CAPÍTULO III.- DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES

Artículo 24.- Normas generales y comunes.

1. Los empleados públicos municipales sólo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este acuerdo.

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

3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual, regulará,

mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerse.

4. A los empleados públicos municipales que, por el índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

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

Artículo 25.- Conceptos retributivos.

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

2. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos de los empleados públicos municipales el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que 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 26.- Sueldo base.

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

2. El sueldo base de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios civiles del estado o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 27.- Trienios o antigüedad.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocida 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 funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Cuando los empleados públicos municipales cambien de categoría 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.

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicios efectivos.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán 2 al año, tendrán el importe que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios en activo a los que resulte de aplicación el régimen retributivo de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se devengarán el día primero de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos de los empleados públicos municipales en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

b) Los empleados públicos municipales en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

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 funcionario 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 29.- Complemento de Destino.

1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles (1-30), respetando los intervalos fijados en la Ley por cada grupo de clasificación, siendo el nivel 13 el mínimo aplicable.

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 de las Corporaciones Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 30.- Complemento específico.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y/o penosidad.

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

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas en la Mesa de Negociación, los criterios para ello son los siguientes:

a) Especial dificultad técnica. Retribuirá la especial formación y/o titulación necesarias para el desempeño del puesto de trabajo exigidas en la convocatoria de ingreso y/o provisión, la especial habilidad manual y los especiales esfuerzos y procesos mentales desempeñados que superen las exigencias del puesto base.

b) Mayor dedicación. Retribuirá la mayor dedicación al puesto de trabajo sobre la jornada normal de trabajo.

c) Incompatibilidad. Retribuirá la imposibilidad de ejercer otra actividad pública conforme a la legislación vigente.

d) Responsabilidad. Retribuirá la responsabilidad que por razón del puesto recae en función de personas y/o material (maquinaria y/o vehículos) que estén a su cargo, seguridad, bienes y servicio, imagen, repercusiones judiciales y de errores, manejo de dinero, responsabilidad derivada y disciplinaria.

e) Peligrosidad o penosidad.

— Peligrosidad.- Retribuirá la peligrosidad que por razón del puesto recae en función del uso de armas, maquinarias peligrosas o vehículos, toxicidad y contagios, pantallas informáticas, nocturnidad (por razón de peligro nocturno) o riesgo físico.

— Penosidad.- Retribuirá la penosidad que por razón del puesto recae en función del esfuerzo físico, puesto de trabajo a la intemperie, con luz artificial o con circunstancias climáticas adversas, ruido, monotonía, trato con el público y la turnicidad que será completa cuando se realicen turnos de mañana, tarde y noche, o, incompleta en turnos, de mañana y tarde; en ambos casos se toma como cómputo el trabajar en razón de turno el 50% de los festivos (incluido domingos y sábados) y efectuar una media de 40 horas nocturnas mensuales en la turnicidad completa.

Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas, por turnicidad cuando el trabajo se realice en turno de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un festivo de cada dos (incluye domingos) y el descanso semanal no sea fijo en los mismos días cada semana.

Artículo 31.- Complemento de productividad.

El complemento de productividad retribuirá los esfuerzos especiales del personal. En el ejercicio 2003, se incluirá una partida presupuestaria suficiente, equivalente al importe del 80 por 100 de dos mensualidades del Complemento de Destino de cada empleado público, que se pagará a lo largo del ejercicio en dos entregas.

En el ejercicio 2004, el importe del complemento de productividad equivaldrá al 60 por 100 del Complemento de Destino, manteniéndose iguales los demás términos expresados anteriormente.

Artículo 32.- Trabajos de superior categoría.

1. Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los empleados públicos municipales devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente

ejercitada, a excepción de los complementos personales, debiéndoles ser abonadas en nómina como trabajos de superior categoría.

2. A estos efectos se consideran trabajos de superior categoría, los especificados en el artículo 18 del presente acuerdo.

3. Si durante el desempeño de estos trabajos de superior categoría los empleados públicos municipales sufriesen un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese de vengando en dicha situación.

Artículo 33.- Gratificaciones.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo, habrán de responder a lo que se detalla en este artículo y/o servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados, previamente y por escrito, a instancia de la Jefatura del Servicio afectada, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

3. Mensualmente, los Servicios de Personal informarán por escrito a los representantes sindicales y a los Órganos de Representación de Personal de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados públicos municipales que las han efectuado y Servicio al que están adscritos.

4. Las gratificaciones serán fijadas para cada caso específico.

5. Podrá tomarse como referencia para la cuantificación de las gratificaciones el art. 35 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.

Artículo 34.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Los empleados públicos municipales 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 y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnizaciones por asistencia a sesiones corporativas, reuniones y similares y tribunales de pruebas selectivas.
- d) Indemnización especial.

2. Dietas.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Navalmoral de la Mata, por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos, fuera del término municipal de Navalmoral de la Mata, se percibirán las siguientes dietas:

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

c) La cuantía será la correspondiente a lo que para cada grupo y nivel fijan la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

d) El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje a los empleados públicos municipales que tuvieran que desplazarse al menos el 80% del valor total de las dietas que le correspondan. 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 a los empleados públicos municipales 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 Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios 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 del término municipal de Navalmoral de la Mata, o fuera de su centro de trabajo habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que el interesado estime oportuno.

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

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados públicos municipales, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será la fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el

devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resultase gravosa para los empleados públicos municipales.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones y similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo.

a) Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia se expedirán por los Servicios de Personal las oportunas certificaciones, con expresión correspondientes. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y al 30% si se excediese dicho plazo.

b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las establecidas por la legislación vigente.

5. Indemnización especial.

a) Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga a los empleados públicos municipales 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 corresponderá a los Servicios de Personal tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos municipales que deban informar, y el de los Órganos de Representación de Personal.

CAPÍTULO IV. AYUDAS Y DERECHOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS MUNICIPALES

Artículo 35.- Ayudas y derechos sociales.

1. Ayuda por nupcialidad.- Para los empleados públicos de la Corporación se establece la cantidad de 60,10 euros. Cuando ambos contrayentes sean empleado públicos de la Corporación, la cuantía será de 90,15 €.

2. Ayuda por natalidad.- Se establece el importe de 18,03 euros por cada hijo.

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

60 años	16.077,07 €
61 años	13.673,03 €
62 años	11.268,98 €
63 años	8.053,56 €
64 años	4.026,78 €

Se sustituirán por nuevos trabajadores las jubilaciones anticipadas.

4. Seguro colectivo de vida. El Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata en virtud de este acuerdo, queda obligado a concertar, un seguro colectivo de vida a todos sus empleados públicos, que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente y responsabilidad civil, en la cuantía de:

Muerte: 30.050,61 € por cada empleado público.

Invalidez: 30.050,61 € por cada empleado público.

Responsabilidad Civil:

5. Anticipos. Los empleados públicos municipales podrán solicitarlos hasta la cuantía de dos nóminas como máximo, con plazo límite de devolución de 12 meses, salvo caso de justificada y razonada necesidad, que una vez apreciadas podrá elevar la cuantía del anticipo hasta un máximo de 3.005,06 € y devolución hasta 24 meses.

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

7. Además del reconocimiento médico de ingreso, los empleados públicos municipales deberán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado para desempeñar el puesto de trabajo, o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

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

9. La trabajadora embarazada tendrá derecho 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.

10. La cuantía de ayuda por gastos de sepelio se establece en 60,10 €, si el fallecimiento es del cónyuge, la cuantía será del 50 por 100 de la anterior cantidad, sin perjuicio de las ayudas que en su momento puedan solicitar los empleados públicos municipales al Ayuntamiento.

11. El Ayuntamiento proporcionará al personal específico dos uniformes al año, uno de invierno y otro de verano, así como el material de vestuario necesario para su trabajo.

12. El Comité de seguridad y salud y los Órganos de Representación de Personal velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate y que la entrega se efectúe en los plazos estipulados, a cuyo fin se emitirá informe previo.

13. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril a mayo, y para los de invierno de septiembre a octubre.

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.-

Los empleados públicos de la Corporación podrán constituir secciones sindicales y afiliarse a las mismas libremente, siempre que las Centrales Sindicales estén legalmente constituidas.

Artículo 37.-

Las Secciones Sindicales, según acuerdo de la Mesa de negociación, quedarán representadas por un delegado sindical por cada una de las Organizaciones Sindicales con representación de los empleados públicos del Ayuntamiento, pudiendo disponer el mismo de hasta 20 horas mensuales de dispensa para atender a sus tareas de representación sindical.

Artículo 38.-

Las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- La Corporación pondrá a su disposición un tablón de anuncios.
- Podrán participar en la Negociación Colectiva.
- Podrán disponer de un local similar al que corresponda a los órganos de representación de personal.
- Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y de los afiliados del mismo en el Ayuntamiento y

servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Corporación.

e) Asistir a las reuniones de los órganos de representación de personal, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Interpretación, con voz pero sin voto.

f) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los Órganos de Representación de Personal de acuerdo con lo regulado, a través de la Ley, estando obligada a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Acuerdo a los Órganos de Representación de Personal.

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

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

— Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

— En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando reviste carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias.

i) Conforme a la aplicación de la Ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendida al personal de empleo funcionarios interino y eventual.

j) Las Secciones Sindicales podrán convocar reuniones de centro de trabajo o del conjunto de los trabajadores de la Corporación, por un tiempo máximo de 30 horas anuales, debiendo realizar estas reuniones dentro de la jornada de trabajo, y siempre al inicio o fin de la misma.

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

k) Los miembros de las secciones sindicales tendrán derecho a 15 días laborables retribuidos al año para la asistencia a cursillos, conferencias, etc. que organicen o en los que participen las Centrales Sindicales a que pertenezcan.

Artículo 39.-

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

Artículo 40.-

Los Órganos de Representación de Personal podrán hacer propuestas a la Corporación sobre cualquier materia que consideren oportuna y afecte a las condiciones sindicales y sociales de los empleados públicos.

Artículo 41.-

Los Órganos de Representación de Personal tendrán la capacidad jurídica que la normativa vigente le confiere para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 42.-

Los Órganos de Representación de Personal gozará de las siguientes garantías sindicales:

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

2. Los miembros de los Órganos de Representación de Personal podrán disponer cada uno de ellos de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar de acuerdo con las siguientes especificaciones:

— Las horas de los distintos miembros de los Órganos de Representación de Personal (Junta de Personal y Comité de Empresa) se podrán acumular en uno o varios de sus componentes, incluido el Delegado Sindical, dando conocimiento de ello a la Corporación al final de cada mes, expresándose de quien proceden dichas horas y a quien se acumulan.

— Queda fuera del cómputo global y personal de horas las empleadas en periodos de negociación y las empleadas en reuniones o gestiones convocadas a petición de la Mesa de Negociación o de los Órganos de Representación de Personal.

— Durante la negociación colectiva, cada Sindicato con representación en la Mesa de Negociación dispondrá de una bolsa de 20

horas mensuales adicionales, para tareas relacionadas con la misma negociación.

3. Los miembros de los Órganos de Representación de Personal podrán gozar de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de su proclamación como candidato, hasta un año después de su cese en el cargo, según lo establecido en la legislación vigente.

4. Se pondrá a disposición de cada uno de los Órganos de Representación de Personal un local apropiado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Tendrá derecho asimismo a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en el Centro, para uso de los miembros.

5. Cada uno de los Órganos de Representación de Personal recibirá puntualmente y por cuenta del Excmo. Ayuntamiento un ejemplar del BOE, DOE y BOP.

6. Los gastos por desplazamiento o indemnizaciones de los miembros de los Órganos de Representación de Personal asignados para las reuniones periódicas o de tipo extraordinario con otros Comités de la Comunidad Autónoma.

Artículo 43.-

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

Artículo 44.-

Cada uno de los Órganos de Representación de Personal podrá convocar Asambleas de carácter general del Conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento y asambleas de determinados colectivos o centros dentro de la jornada laboral, al inicio o al fin de la misma y se responsabilizará del normal desarrollo de aquéllas, según se determina en el presente convenio y por el cómputo de horas allí establecido.

Artículo 45.-

Para la realización de las mencionadas asambleas, será preciso la comunicación de las mismas al responsable de personal, o al Jefe del Servicio respectivo, con un plazo de antelación mínimo de 24 horas, relacionando el lugar y la hora, el orden del día y la firma de los miembros del Comité de Empresa que en nombre de ésta las convoquen según lo dispuesto en el artículo anterior.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 46.- Comité de Seguridad y Salud.

1. Existirá un único Comité de Seguridad y Salud, que tendrá una composición mixta, integrado por los representantes del personal (funcionarios y empleados en régimen de derecho laboral) y de la Corporación, en los términos establecidos en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en especial:

1. Promover en los centros de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud imponiéndolas y haciéndolas cumplir.
2. Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar del personal.
3. Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de seguridad y salud.
4. Investigar las causas de enfermedades y accidentes.
5. Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física del trabajador.
6. El estudio y la elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, dando audiencia al trabajador afectado.
7. La elaboración de unas normas de seguridad y salud, teniendo como referencia la actual ordenación de seguridad e higiene en el trabajo.
8. La elaboración del mapa de riesgos de todo el personal municipal garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.
9. En general, formular las propuestas que se consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 48.- Seguridad y botiquín de primeros auxilios.

1. Siempre que algunos de los empleados públicos municipales esté realizando un trabajo de alto riesgo o utilizando en su servicio maquinaria de especial peligro aunque le sea habitual, habrá en el lugar de trabajo un vehículo municipal dotado para cualquier necesidad de traslado, y cuyo conductor no sea el que esté realizando la actividad peligrosa.
2. En todos los centros de trabajo y vehículos municipales, habrá como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.
3. Se encargará de velar y observar las reclamaciones al respecto de lo citado en los apartados anteriores el Comité de Salud Laboral.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 49.- Disposiciones generales.

Los empleados públicos municipales se someten en esta materia a lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial a:

- Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.
- 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, y demás disposiciones que desarrollan, modifican o amplían la citada legislación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera.- 1. Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se haya ligado el empleado público municipal, 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 Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura,
2. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y la Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el Certificado Oficial establecido.

3. Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad según el siguiente cuadro:

- a) Primer grado: Padre, madre e hijo/a.
- b) Segundo grado: Abuelo/a, hermano/a y nieto/a.
- c) Tercer grado: Bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a y biznieto/a.
- d) Cuarto grado: Primo/a hermano/a.

Segunda.- El Ayuntamiento entregará copia del presente acuerdo a todos los empleados públicos municipales que figuren en plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiere lugar, a todos los de nuevo ingreso.

Tercera.- Todo gasto de personal, por su carácter preferente, será abonado conforme a los plazos legales y en los no precisados se establece un máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución de la Alcaldía, salvo pacto con el interesado. En caso de no cumplirse dicho plazo será inmediato y preceptivo la presentación a la Junta de Personal o sindicatos representativos e interesado una resolución motivada de dicho incumplimiento.

Cuarta.- Desplazamientos.- Los empleados públicos municipales que presten sus servicios fijos en el extrarradio del casco urbano (estaciones depuradoras de agua, depósitos, etc.) y que su desplazamiento a dicho puesto de trabajo sea efectuado en vehículo del Excmo. Ayuntamiento, éste se acomodará a las necesidades de los mismos en varios puntos de recogida. Los que no efectúen el desplazamiento en dicho vehículo, percibirán un plus de transporte consistente en una gratificación por el importe de 2,40 € por día trabajado.

Quinta.- Herramienta.- I. El Excmo. Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata proporcionará a sus empleados públicos la herramienta, material, armamento, vehículos y demás utensilios necesarios para buen desarrollo del servicio y el mantenimiento de estos elementos.

2. Cuando la herramienta, material de trabajo, etc. tras su uso no sea recogida en las dependencias municipales, se habilitará por el Ayuntamiento el medio oportuno para la seguridad de ésta, tales como casetas portátiles para las obras, armarios, etc.

Sexta.- En el tiempo más breve posible, y en todo caso con anterioridad al plazo de dos años, a contar desde la entrada en vigor del Decreto 74/2002, de 11 de junio, por el que se aprueban las Normas-Marcos de los Polícías Locales de Extremadura, el Ayunta-

miento procederá a adaptar el Reglamento del Cuerpo de Policía Local a lo dispuesto en las mismas.

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 acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno y sus efectos se retrotraerán a su ámbito temporal.

Navalmoral de la Mata, a 14 de mayo de 2003.

Por el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata

La Alcaldesa, Fdo.: M^a Salud Recio Romero.

Concejal Delegado de Personal, Fdo.: José M^a Alcántara García.

Concejala Delegada de Cultura, Fdo.: Susana Álvarez Rodríguez.

Concejal Delegado de Desarrollo y Empleo, Fdo.: Pedro Ayala Moreno.

El Oficial Mayor, Fdo.: Isaac Valverde Jiménez.

Por los Sindicatos:

Por CSI-CSIF, Fdo.: Agustín García Martín, Juan Carlos Bravo Rodríguez.

Por U.G.T.: Fdo.: Miguel Ángel Fletes Calderón, José Luis Solano Rodríguez.

Por CC.OO.: Fdo.: José Luis Marcos Trenado, M^a Isabel García Hidalgo.

RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 2003, del Servicio Territorial de Badajoz, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica.

Ref.: 06/AT-001788-016066.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Endesa Distribución Eléctrica, S.L. con domicilio en: Badajoz, Parque de Castelar, nº 2 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico: