

- En el capítulo dedicado a la “Evaluación del Impacto Ambiental” se tratan, en el apartado “Identificación y Valoración de Impactos”, las acciones a realizar que son susceptibles de provocar acciones sobre el medio. Los impactos más frecuentes causados por este tipo de actuaciones serían sobre el suelo, atmósfera, sobre las aguas, el paisaje, medios geológicos, flora y fauna.

- En el capítulo “Plan de Restauración” se enumeran las medidas protectoras y medidas correctoras. Entre las primeras se citan: retirada del suelo vegetal y acopio del mismo en forma de caballones perimetrales de 1’50 m; las pistas serán diseñadas para conducir las aguas de escorrentía a las vaguadas más próximas o bien a las balsas ubicadas en el fondo de la cantera; la maquinaria móvil se someterá a una estricta revisión mecánica para mantenerla a punto y evitar contaminar las aguas por fugas de aceite; el mantenimiento y la reparación de la maquinaria se realizará en lugares apropiados para tal fin; se mantendrá a punto la maquinaria utilizada; el transporte de las arcillas se hará en camiones con la caja cubierta con una malla tupida que evite las caídas de material y el levantamiento de polvo; se regarán las pistas de transporte mediante cuba, de forma periódica durante épocas secas, para minimizar la formación de polvo en suspensión; para proteger el medio natural se respetarán las pocas encinas existentes, transplantando todas aquellas que se vean afectadas por la explotación y se suspenderán los trabajos cuando exista alguna especie protegida en periodo de cría. Las medidas correctoras que se llevarán a cabo serán: retirada y acopio de la tierra vegetal, dejar taludes finales de pendiente suave con algunos tramos casi verticales para que aniden los abejarucos; el estéril almacenado en la escombrera temporal será transportado y vertido en el interior del hueco, formando una isla central con taludes suaves y estables; se revegetarán los caballones de tierra, los taludes perfilados y la isla, plantando en la medida de lo posible aquellas especies que hayan dado buenos resultados en la cantera “El Forcallo” o lo que sean recomendados por la Dirección General de Medio Ambiente. El hueco se transformará en una charca con márgenes irregulares y zonas de anidamiento, rodeada de un caballón de tierra donde proliferarán las especies arbóreas y arbustivas que se vayan plantando.

La explotación será temporal, con una duración máxima de 6 meses al año, de los cuales se dedicarán dos meses al desmonte de la capa vegetal y del estéril, de forma separada, durante los 4 ó 5 primeros años de los 30 para los que se solicita la concesión.

El presupuesto total, desglosado en movimientos de tierras, medidas correctoras y reforestación, asciende a 5.600 € (CINCO MIL SEISCIENTOS EUROS).

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Fuente de Cantos (personal laboral). Asiento 34/2005.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo AYUNTAMIENTO DE FUENTE DE CANTOS (Personal Laboral), con código informático 0601382, suscrito el 23-08-2005, de una parte, por una representación de la Corporación Local, y, de otra, por la representación sindical de U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 16 de septiembre de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTE DE CANTOS

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Preliminar

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito Personal

Artículo 3. Ámbito Temporal

Artículo 4. Ámbito Territorial

Artículo 5. Comisión Paritaria

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Artículo 7. Denuncia y Prórroga del Convenio

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y racionalización

Artículo 9. Conversión de plazas temporales en fijas

Artículo 10. Clasificación del Personal

Artículo 11. Relación de los puestos de trabajo

Artículo 12. Ingresos. Ofertas de empleo

Artículo 13. Provisión de puestos

Artículo 14. Sistema de provisión de plazas y puestos

Artículo 15. Criterios para la promoción

Artículo 16. Funcionarización

Artículo 17. Trabajo de superior e inferior categoría

Artículo 18. Registro General de Personal

Artículo 19. Jornada laboral y descanso diario

Artículo 20. Descanso semanal

CAPÍTULO III: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 21. Normas generales y comunes

Artículo 22. Retribuciones

Artículo 23. Conceptos retributivos

Artículo 24. Sueldos

Artículo 25. Trienios

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Artículo 27. Complemento de destino

Artículo 28. Complemento específico

Artículo 29. Complemento de productividad

Artículo 30. Gratificaciones

Artículo 31. Horas Extraordinarias

Artículo 32. Indemnizaciones por razón de servicio

CAPÍTULO IV: PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 33. Vacaciones y calendario laboral

Artículo 34. Permisos retribuidos

Artículo 35. Permisos no retribuidos

Artículo 36. Servicios especiales

Artículo 37. Excedencias

CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES

Artículo 38. Garantías

Artículo 39. Compensaciones o ayudas económico-sociales

Artículo 40. Anticipos

Artículo 41. Servicios Auxiliares

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 42. Formación profesional

CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL

Artículo 43. Comité de Salud laboral

Artículo 44. Uniformes de trabajo

Artículo 45. Botiquín de primeros auxilios

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 46. Comité de Empresa

Artículo 47. Garantías

Artículo 48. Secciones sindicales

Artículo 49. Bolsa de horas

Artículo 50. Asambleas generales

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Faltas

Artículo 52. Faltas leves

Artículo 53. Faltas graves

Artículo 54. Faltas muy graves

Artículo 55. Sanciones

Artículo 56. Procedimiento

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones

Artículo 58. Cancelación de faltas y sanciones

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN FINAL

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar.

El presente Convenio ha sido negociado por los representantes de la Corporación Municipal de Fuente de Cantos y los representantes sindicales del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos y el personal laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, excepto en el régimen retributivo a los eventuales contratados por el Ayuntamiento con cargo a convenios o programas específicos en que venga determinado el salario o subvención concreta.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2. Este Convenio, surtirá efectos desde el 1 de enero del 2005 en lo referido a la disposición final, y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2007.

3. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que los sustituya, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido. Los conceptos económicos serán revisables anualmente en la RPT.

Artículo 4. Ámbito territorial.

1. Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, así como a los que puedan crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no se encuentren en el término municipal, excepto el organismo autónomo "Los Castillejos", que se registrará por el Convenio del Campo.

2. Los reglamentos y convenios de régimen interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tendrán el carácter de mínimos.

Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento de este convenio integrada por dos miembros del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos y dos miembros designados por los sindicatos firmantes. Estos podrán estar asistidos por sus asesores.

2. En los quince días siguientes a la firma del presente convenio se reunirá dicha comisión para nombrar secretario, y establecer el reglamento de funcionamiento, como presidente se designará al de la corporación o concejal en quien delegue.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Mediación de problemas originados en su aplicación.

c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.

d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.

e) Denuncia del incumplimiento del Convenio.

f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatrimestre, siendo convocada por el presidente y notificada por el secretario de la misma, comunicando el orden del día en dicha convocatoria.

5. Dicha comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición y previa comunicación del orden del día.

6. El informe de la Comisión Paritaria deberá redactarse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, remitiendo 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 o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados y por ello deberán renegociarse de nuevo. Siempre que la Comisión paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del convenio éste se revisará íntegramente.

Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.

La denuncia del convenio deberá hacerse por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. La Comisión negociadora deberá reunirse dentro de los veinte días naturales siguientes a esta denuncia. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y racionalización.

1. La organización es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo.

2. Los sindicatos firmantes participarán en esta materia estudiando las condiciones de trabajos de las distintas unidades administrativas, siendo oídos en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo.

- a) 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 claras de las relaciones entre puesto y categoría profesional.
- e) Potenciar y desarrollar según 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.

4. Deberán ser objeto de informe y consulta con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados de Personal así como el artículo 4-1 del R.D. 1/1995, de 24 de

marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El Ayuntamiento negociará con los sindicatos firmantes de este convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.

Artículo 9. Conversión de plazas laborales en fijas.

1. Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia de este convenio estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

a) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incrementen sus oportunidades de promoción.

b) Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda a necesidades de carácter permanente y no coyuntural.

2. Durante el periodo de vigencia del presente convenio se estudiará la conversión del empleo temporal en fijo en todos aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural al objeto de solucionar definitivamente este problema durante el periodo referido.

3. En caso de transformación de plazas de carácter temporal en fijas, éstas se llevarán a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral o funcional de conformidad con la adecuación de las mismas a los sectores o áreas funcionales donde se encuentren las plazas. La adquisición de fijeza, cuando proceda, de los trabajadores que ocupan las plazas antes mencionada, así como las bases de la convocatoria y sus procedimientos serán los establecidos por Ley.

4. Intentar en lo máximo de lo posible la transformación de las plazas que se realizan a media jornada a jornada completa en aquellos casos que la demanda del servicio lo vaya solicitando evitando que se contrate temporalmente a media jornada y en precario a otros trabajadores.

Artículo 10. Clasificación profesional.

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. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral únicamente las categorías profesionales contempladas en la R.P.T.

3. Se establecen los siguientes grupos profesionales, en los que deberá integrarse todo el personal.

GRUPO A: Titulados superiores.

GRUPO B: Titulados de grado medio.

GRUPO C: Titulados de BUP, bachiller y F.P. segundo ciclo.

GRUPO D: Graduados escolares y en Graduados en ESO

GRUPO E: Estudios primarios y certificado de escolaridad.

A) Constituye el grupo A el personal laboral que esté en posesión de título expedido por la facultad o escuela técnica superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación o que con la modificación o movilización del puesto de trabajo, realicen tareas para las que se exija Licenciatura, ya sea realizando funciones de tribunal de exámenes, o de categoría superior y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

B) Constituye el grupo B el personal laboral que posea título de ingeniero técnico, diplomado universitario, FP de tercer grado o título equivalente y haya sido contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo calificados como de técnico medio y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

C) Constituye el grupo C el personal laboral que posea título de Bachillerato Unificado Polivalente, bachiller superior, Bachillerato Logse, FP de segundo grado o formación laboral o equivalente y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

D) Constituye el grupo D el personal laboral que posea el título de Graduado Escolar, bachiller elemental, Secundaria Logse, FP de primer grado o formación laboral o equivalente, y haya sido contratado para desempeñar puestos en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT de personal al servicio del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

E) Constituye el grupo E el personal que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad, Primaria Logse o equivalente y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y sean definidos como

tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

4. El acceso a los grupos podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna, requiriendo para ello la titulación establecida en el apartado anterior.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto.

2. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento, el número y características de los que puedan ser ocupados por laborales.

3. La RPT indicará en todo caso el contenido básico de cada puesto de trabajo, y se harán constar los siguientes datos:

- Centro de Trabajo al que pertenecen.
- Denominación del puesto y características esenciales. Categoría profesional.
- Régimen jurídico aplicable.
- Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
- Retribuciones básicas y complementarias asignadas.

4. La creación, modificación, supresión y refundición de puestos de trabajo se realizarán a través de la RPT.

5. La relación de puestos de trabajo deberá ser negociadas en la Mesa de Negociación. En cualquier caso deberá estar negociada con anterioridad a la aprobación de los presupuestos anuales de la corporación.

6. La Corporación en Pleno aprobará anualmente a través del Presupuesto como documento anexo a él la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y reservados a los laborales, que habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.

7. La RPT será publicada anualmente entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa de Negociación.

Artículo 12. Ingresos. Ofertas de empleo.

1. En los procesos de diseño y aprobación de la Oferta de Empleo Público se garantizará la participación de los sindicatos, así como la creación, provisión y promoción interna de las plazas con la finalidad de racionalizar, actualizar y modernizar la estructura administrativa de este Excmo. Ayuntamiento, y en la que se indicará la totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.

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

3. Publicada la oferta en el BOE/BOP la convocatoria de las pruebas deberá realizarse en todo caso dentro de los tres meses siguientes a su publicación.

4. Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta pertinente, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso-oposición u oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

5. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a las plazas de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

6. En todos los Tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador, con voz y sin voto, un representante de cada sindicato representativo en el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, con los que se negociará la preparación de las bases de las convocatorias, concursos, etc.

7. El servicio de personal informará puntualmente a los órganos de representación de los trabajadores de la composición nominal de los miembros que componen el Tribunal de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

8. En las sucesivas bases de selección de personal que se produzcan una vez aprobado el presente Convenio deberán especificarse las retribuciones salariales, complementos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada contemplada en la RPT de este Ayuntamiento.

9. En todas las convocatorias y pruebas para ofertas de trabajo, como miembro del tribunal, deberán figurar todos con categoría similar o superior a la categoría que se examine.

Artículo 13. Provisión de puestos.

1. La provisión de todas las plazas y puestos de trabajo vacantes se efectuará de conformidad con los procedimientos previstos en el presente artículo.

2. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará una vez sea aprobada la RPT, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso, concurso-oposición o libre oposición mediante publicación en el BOP y con comunicación inmediata a todos los servicios, así como a los sindicatos representativos del Ayuntamiento.

3. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuido este sistema de provisión en la RPT.

4. Podrán participar en los concursos de méritos los trabajadores del Ayuntamiento que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, excepto aquellos que estén en suspenso en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción y siempre que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en que se haya participado y obtenido puesto.

5. En lo no establecido en este convenio tanto para procesos selectivos como provisión de puestos de trabajo regirán supletoriamente las normas aplicables al personal funcionario de este Ayuntamiento en tanto no contradigan lo expresamente dispuesto en este convenio.

6. Todos los procedimientos selectivos descritos se regirán por las bases que previamente hayan sido comunicadas a los sindicatos con antelación suficiente a su publicación.

Artículo 14. Sistemas de provisión de plazas y puestos.

1. TRASLADOS.

Aprobada la oferta de empleo, las plazas o puestos de nueva creación y vacantes producidas en la RPT, serán ofertadas en un concurso de traslado en los siguientes términos (lógicamente, previa a la oferta de nuevo ingreso o a la de promoción interna):

a) Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, serán ofrecidas a concurso de traslados en el que podrán

participar todos los trabajadores fijos e indefinidos del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos que cumplan los requisitos de la convocatoria y que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de un año, bien sea desde su ingreso o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría y especialidad, nivel y complemento de destino a que se pertenece por orden de preferencia.

b) La selección se realizará mediante concurso de méritos, debidamente baremados, conforme a lo previsto en la RPT, teniendo en cuenta la formación acreditada, y básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados que serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Si por el número de vacantes producida fuese necesario, podrá celebrarse más de una resolución de traslado durante el mismo año, siempre a criterio de la Mesa de Negociación

2. PROMOCIÓN INTERNA.

Las plazas vacantes reservadas a promoción interna serán independientes para fijos e indefinidos en el que podrán participar los trabajadores fijos e indefinidos que hayan pertenecido a esta categoría profesional un mínimo de un año y estén incluidos en los siguientes supuestos:

- a) Sean del mismo grupo y nivel.
- b) Sean del mismo grupo y distinto nivel.
- c) Sean de distinto grupo.

En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso-oposición.

3. COMISIÓN DE SERVICIOS.

3.1. En todo lo concerniente a las comisiones de servicio se cumplirá lo establecido en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier otra norma que lo modifique o lo sustituya. Si durante una comisión de servicio el laboral sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que viene devengando en dicha situación.

3.2. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo se podrá realizar por la Corporación nombramientos en comisión de servicios, atendiendo a mérito y capacidad, que dura-

rá hasta que el puesto se cubra en el inmediato concurso, y en cualquier caso como mínimo un año prorrogable a otro. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y centrales sindicales. Previamente se dictará resolución del Alcalde 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, abriéndose un plazo de quince días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el periodo en comisión de servicio.

3.3. El trabajador en comisión de servicio habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la RPT.

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

3.5. Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciara expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la fórmula establecida en el punto 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.

3.6. 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 en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita anteriormente.

Artículo 15. Criterios para la promoción.

1. El Ayuntamiento se compromete a la aceptación y aplicación a todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, de la resolución de 8 de junio de 1995 en la que se aplica el acuerdo entre la Federación Española de Municipios y Provincias, y Sindicatos.

2. Criterios de carrera aplicables al GRUPO E:

a) 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.

b) La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

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

d) En la fase de oposición se exigirá fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3. Criterios de carrera aplicables al GRUPO D.

a) Las convocatorias de acceso a los cuerpos o escalas del Grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuados a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a que correspondan las plazas convocadas. Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

b) El acceso al Grupo D se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo E de la correspondiente área de actividad o funcional. Cuando la legalidad lo permita, 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 E 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.

c) La convocatoria de promoción del Grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concursos se valorarán méritos relacionados con la carrera y puesto desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

d) Deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el grupo al que se pretenda, siempre que se pretenda la promoción de un grupo inferior a otro superior. Cuando se trate del acceso a Cuerpos o Escalas del grupo C desde Cuerpos o Escalas del grupo D, el requisito de la titulación podrá suplirse por una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos (art. 22 y disposición adicional vigésimo segunda de la Ley 30/1984).

4. Criterios aplicables al GRUPO C.

a) En una nueva estructura profesional, 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 desempeños de puestos, con los empleados del Grupo D.

b) En el contexto de un nuevo modelo de función pública, se considerará la posibilidad de que en la participación de los empleados públicos 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 requiera un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulta adecuada.

5. Criterios de carrera aplicables al GRUPO B:

a) Los empleados públicos del Grupo B, en una nueva estructura profesional, deberán constituir un sector del área profesional, técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área.

b) En la Corporación, y en consonancia con el punto anterior, se desarrollarán durante el año 2006 las siguientes acciones:

- Se analizarán los puestos desempeñados por empleados públicos del Grupo B a los que pueden acceder en consonancia con el Grupo A para determinar aquellos que deban adscribirse en exclusiva al Grupo B.

- Se tratarán de analizar los puestos desempeñados por empleados públicos 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.

c) En los casos de concurrencia de empleados públicos del Grupo B con los del C para la ocupación de puestos, se primará a los empleados públicos del grupo superior.

6. Criterios de carrera aplicables al Grupo A:

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

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 del personal laboral. 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 16. Funcionarización.

La Corporación, previa negociación con la representación sindical definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser

desempeñados por funcionarios antes del 31 de diciembre de 2005, siendo los procesos de funcionarización los recogidos en el convenio de la Junta de Extremadura vigente, siempre que la aplicación del mismo no esté en contradicción con la normativa específica.

Artículo 17. Trabajo de superior o inferior categoría.

1. El Alcalde o concejal delegado de personal podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría por necesidad del servicio y siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente convenio. En todo caso será comunicado por escrito dentro de los cinco días laborables siguientes, a los órganos de representación del personal y al trabajador.

2. En casos de trabajos de superior categoría, la diferencia retributiva existente no supondrá en ningún caso consolidación de las mismas, siendo el periodo máximo de habilitación de seis meses.

3. En casos de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo para habilitación será de un mes o 3 discontinuos en un año.

4. En todo caso los trabajos de inferior o superior categoría, han de ser justificados por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad a propuesta del concejal delegado del área y ratificada por el Alcalde-Presidente. En todos los supuestos el ayuntamiento estará obligado a informar a los órganos de representación del personal.

5. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.

En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia, siempre y cuando éstas no sean inferiores a aquéllas.

6. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría el personal al servicio del ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones íntegras que viene devengando en dicha situación.

7. En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el ayuntamiento que el cambio sea voluntario.

Artículo 18. Registro general de personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos se inscribirá en el Registro General de Personal del

mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa conforme a la legislación vigente. A este registro tendrán acceso los interesados y sus representantes sindicales, debiendo otorgarse por la Administración un número de control a cada empleado público.

Artículo 19. Jornada laboral y descanso diario.

1. Se establece una jornada de trabajo de 1.567 horas anuales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de ocho horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios.

2. La jornada de trabajo será contemplada preferentemente de forma continuada, a excepción de los centros con sistema de turno, y de lunes a viernes.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por el Concejal Delegado de Personal, previo informe de los jefes de servicio y de acuerdo con los sindicatos, antes del 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 con reserva del mismo, siempre que éstas sean aprobadas en la Junta Local de Gobierno.

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

6. Durante la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una pausa de 20 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

7. La jornada laboral con carácter general será de 08,00 a 15,00 horas.

7.1. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada partida con horario de mañana y tarde, siempre que no se superen las 35 horas semanales.

7.2. Se establecerán, a propuesta del Concejal Delegado de Personal y previa negociación con los sindicatos, horarios especiales en aquellos servicios o puestos de trabajo específicos que así lo requieran, no sobrepasando la jornada de 35 horas semanales.

8. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con una periodicidad actual, previa negociación con las centrales sindicales negociadoras del presente Convenio.

9. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo para aquellos servicios que tengan jornada partida, a razón de un máximo de siete horas continuadas diarias de 08,00 a 15,00 horas.

Artículo 20. Descanso semanal.

1. Los Trabajadores acogidos al presente convenio disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal preferentemente en sábado y domingo. Donde no sea posible, deberá descansarse al menos un fin de semana de cada dos.

2. Se computará como tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo.

3. Cualquier modificación en estos horarios y turnos deberá ser negociada por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 21. 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 la Relación de Puestos de Trabajo.

2. En su virtud los empleados públicos no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase distintos a los recogidos en este convenio o establecidos por Ley. Tampoco podrán recibir 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 emisión de dictámenes e informes.

3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que debiera 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 desempeñe o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, 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. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, de la Comunidad Autónoma.

6. Las retribuciones percibidas por el personal al servicio del Ayuntamiento de Fuente de Cantos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

7. El personal interino, así como aquellos que se encuentren en periodo de prácticas con contrato percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que corresponda a dicho puesto en la R.P.T.

8. El Ayuntamiento abonará al personal en situación de I.T., E.T. y A.T. la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social. A partir del primer día de la situación y desde el día de la baja.

Artículo 22. Retribuciones.

Las retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos serán las establecidas con carácter de básicas y complementarias, haciéndose efectivas durante los cinco primeros días del mes y se devengarán con carácter fijo y periodicidad mensual salvo en los siguientes casos:

- a) En el mes de toma de posesión del cargo.
- b) En el día de reingreso al servicio activo.
- c) En el día de incorporación por conclusión del permiso no retribuido.
- d) En el mes en el que se cese del servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.

I.1. Son retribuciones básicas:

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

I.2. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino.

- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.
- e) Horas extraordinarias.

Artículo 24. Sueldo.

1. El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos será el que se determine para cada grupo de clasificación a medida que se vayan estableciendo en la negociación de la R.P.T.

2. La distribución de fondos adicionales o cualquier otra fórmula de pago que se utilice para el conjunto de los empleados públicos se aplicará a los laborales del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

Artículo 25. Trienios.

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

2. Se reconocen a partir del 1 de enero de 2005 los trienios que le corresponden a cada trabajador en función del tiempo que lleva trabajando en el Excmo. Ayuntamiento con contratos de, como mínimo, tres años ininterrumpidos, y que por uno u otro motivo no se están retribuyendo.

3. 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 Locales, tanto en calidad de laboral o contratado en régimen de derecho administrativo.

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

5. Para el valor del trienio se determinará una cantidad igual para cada grupo según la Ley de Presupuestos Generales del Estado (o en su defecto, la Ley de Acompañamiento) para los funcionarios de la Administración Pública, no pudiendo ser inferior al 4% del sueldo base.

6. Se consolidan el número de trienios que hasta la entrada en vigor del presente Convenio venían percibiéndose.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad (sueldo base, más trienios,

más el porcentaje que corresponda del complemento específico) y que se devengarán en los meses de junio y de diciembre, 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 inmediatamente anteriores a los meses julio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

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.

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 trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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.

d) Las pagas extraordinarias habrán de devengarse con puntualidad, en los meses de Junio y Diciembre en este último caso antes del día 22.

Artículo 27. Complemento de destino.

1. Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel de complemento de destino, dentro de los intervalos recogidos en el apartado segundo de este artículo.

2. Los puestos de trabajo se clasificarán en diecisiete niveles respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:

GRUPO A: 22 al 30 (ambos inclusive)

GRUPO B: 20 al 26 (ambos inclusive)

GRUPO C: 18 al 22 (“ ”)

GRUPO D: 16 al 18 (“ ”)

GRUPO E: 13 al 16 (“ ”)

Artículo 28. Complementos específicos.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores y se recogerá en las sucesivas R.P.T.

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 que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. La RPT contemplará los criterios para asignar el complemento específico, pero necesariamente estos:

- A) Especial dificultad técnica.
- B) Responsabilidad.
- C) Peligrosidad o Penosidad.
- D) Dedicación.
- E) Incompatibilidad.

A) El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.

B) El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.

C) El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

- La toxicidad.
- El esfuerzo físico.
- El contagio.
- La turnicidad.
- La nocturnidad.
- El trabajo a la intemperie.
- La festividad.
- La jornada partida.

C.1. La toxicidad, el esfuerzo físico, contagio y trabajo a la intemperie se valorará en la R.P.T.

C.2. Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche.

C.3. Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22,00

y las 08,00 horas del día siguiente. Los puestos que por sus características tengan que prestarse exclusivamente de noche y tengan reconocidas tal condición en la R.P.T. tendrán una retribución acorde con sus funciones.

D) El complemento específico en atención a la dedicación e incompatibilidad será negociado en la R.P.T.

4. Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos de este Ayuntamiento.

Artículo 29. Complemento de productividad.

Este Complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento de la actividad extraordinaria y del interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su establecimiento y cuantía se establecerá con los representantes de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

Artículo 30. Gratificaciones.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo o con motivo de celebraciones festivas. Dichas gratificaciones serán negociadas con los representantes de los trabajadores que dependerán siempre de lo regulado que queden las cuantías a percibir en la R.P.T.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

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

2. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

3. Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de los casos graves de catástrofe, seguridad o urgencia.

4. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso será superior a 60 horas al año, por cada puesto de trabajo, salvo los casos de catástrofes, seguridad y casos extraordinarios debidamente justificados derivados de la atención al ciudadano (fiesta de la chanfaina, carnavales, jubileo y San Isidro, que se negociarán aparte).

5. Las horas extraordinarias se compensarán en descanso de la siguiente forma:

- 1 hora extraordinaria equivale a 2 horas en tiempo libre o el 100% de retribución de su retribución normal.
- 1 hora extraordinaria festiva y/o nocturna equivale a 3 horas en tiempo libre, o el 200% de retribución normal.

6. Mensualmente se informará por escrito a los órganos de representación de los trabajadores las horas extraordinarias que se devenguen, causas que las han motivado y personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos que las ha motivado.

Artículo 32. 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 necesitados a realizar por razón del servicio previa autorización del concejal delegado responsable del área y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

1.1. Dietas.

1.2. Gastos de desplazamiento.

1.3. Indemnización por asistencia a tribunales de oposición o comisiones de valoración.

1.4. Indemnización especial.

1.1. Dietas.

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

b) Cuando por razones del servicio de formación del trabajador se desempeñen determinados cometidos o asista a cursos de formación para mejora del servicio que desempeña, y tenga que salir fuera del término municipal, se percibirán las siguientes dietas:

- Media dieta de manutención (entendiendo por tal el 50% del importe contemplado en la Resolución de 22/3/93, de la Comisión Interministerial de Retribuciones, B.O.E. del 26-3-93), cuando el desplazado retorne a su domicilio después de las 14 horas.

- Dieta completa de manutención (100% de las cantidades estipuladas para tal concepto en la resolución citada), cuando el desplazado haya salido antes de las 14 horas y retorne después de las 21,30 horas, salvo que haya partido después de las 14

horas y vuelto después de las 21,30, en cuyo caso se abonará el 50% de la dieta.

- Las dietas por alojamiento que pudieran corresponder al trabajador se percibirán cuando la comisión de servicios comprenda parte de dos días naturales.

- En los presupuestos anuales del ayuntamiento han de especificarse las posibles dietas que puedan corresponder a cada partida presupuestaria que se contemplaran en el Capítulo I de los presupuestos.

- Para el desarrollo profesional y personal del trabajador no será necesario percibir dieta alguna.

c) Sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan en su caso, la cuantía será para el personal del grupo A igual a la cantidad correspondiente a dicho grupo y que legalmente se fije por el Gobierno del Estado. Para el resto de los grupos su cuantía será la del grupo B.

d) El Ayuntamiento abonará si es posible antes del inicio del viaje, al menos el 80% del valor total de las indemnizaciones que correspondan, si existe disponibilidad y partida presupuestaria.

1.2. Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al empleado público por los gastos que se le ocasione por la utilización de cualquier medio de transporte según el 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.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre supondrá en su caso el abono del billete o pasaje utilizado. La cuantía de la 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 euros, el kilómetro.

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.

d) Se computará como tiempo trabajado el ocupado para llegar al destino y el ocupado para la vuelta, así como el que se emplee mientras se espera el autobús, avión u otro medio de transporte.

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

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

1.4. Indemnización especial.

a) Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador 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 los servicios de personal, tras examinar tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos del Excmo. Ayuntamiento que deban informar y el del comité de empresa o delegados de personal del Ayuntamiento.

CAPÍTULO IV. PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 33. Vacaciones y calendario laboral.

1. Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación a la localidad así como los recogidos en el presente Convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de los miembros del Comité de empresa firmantes del presente Convenio, el calendario laboral, en el que deberán incluirse todos los días festivos.

2. El periodo de vacaciones anuales retribuido será de 30 días naturales pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, dividirse a petición del empleado público en dos periodos de quince días, siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de elección de los empleados municipales o en periodo mínimo de siete días ininterrumpidos si ello no causa detrimento en el servicio. Las mismas se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre.

3. El empleado público que no disfrute sus vacaciones por necesidades del servicio entre los meses de julio a septiembre ambos inclusive, después de haber sido pactadas, disfrutará de treinta y cinco días en lugar de treinta.

4. Durante la Feria de Jubileo todos los servicios disfrutarán de jornada reducida en dos horas. El Ayuntamiento acordará con los

representantes de los trabajadores, y de acuerdo con los informes previamente presentados por los jefes de servicio, los casos concretos de trabajadores que no puedan cumplir dicha jornada. Estas decisiones se tomarán como mínimo un mes antes de la celebración de dichas fiestas, así como las gratificaciones económicas a las que haya lugar para que no se produzcan agravios comparativos entre los trabajadores.

5. Antes del 31 de marzo de cada año se confeccionará el calendario vacacional por la jefatura de los diferentes servicios con el visto bueno del Concejal delegado de personal, debiendo ser negociado con los representantes de los trabajadores.

6. 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.

7. Los trabajadores acogidos al presente Convenio voluntariamente podrán permutar quince días de su mes de vacaciones con un compañero, siempre que ambos se encuentren dentro de la misma categoría y servicios y lo apruebe la Junta de Gobierno Local.

8. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado público dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve reposo absoluto o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiéndolo poner en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de Personal dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden.

9. 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 dos días y medio por mes trabajado.

10. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo

de tiempo trabajado dentro de un año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

11. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiese, 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 periodo de tiempo trabajado dentro del año. Así mismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán a efectos de liquidación todos los días acumulados y todo lo que el Excmo. Ayuntamiento le adeudara.

12. El disfrute de las vacaciones podrá comenzar cuando lo solicite el trabajador, pudiéndolas disfrutar en la fecha que quiera, dentro de los periodos citados, solicitándolas en la medida de lo posible por quincenas naturales a partir del 1 o del 16. Solamente en aquellos centros donde haya más de un trabajador para la realización de los servicios, habrán de ponerse de acuerdo de manera que el normal desarrollo de los mismos no se vea alterado.

13. El disfrute de las vacaciones será de obligado cumplimiento, de acuerdo con los principios de salud laboral, quedando obsoleto el no disfrute de las mismas a cambio de la remuneración económica, aún en aquellos casos en los que el cargo a sustituir fuera indispensable, o de responsabilidad, el concejal de personal del ayuntamiento ha de tener contemplada la persona a sustituir y si ello conlleva una preparación especial para la familiarización con el cargo a desempeñar el trabajador que sustituye ha de tener un periodo de preparación y familiarización debidamente retribuido, ya sea en tiempo parcial o jornada completa y no menos de una semana.

14. En aquellos centros de trabajo en los que existe un mayor volumen de trabajadores y la sustitución de varios en un mismo mes, puede ver alterada la calidad del servicio que se presta, se deberán coordinar las vacaciones de tal forma que permita las menos salidas de trabajadores en el mismo mes, y no verse minorada la calidad del servicio por inexperiencia de los que sustituyen.

15. Para la sustitución de los titulares de los puestos de trabajo, podrá haber una bolsa de trabajo, para cada especialidad, de la cual se llamarán a los correspondientes por riguroso orden de puntuación y en función de las normas que contemple cada bolsa de trabajo. No pudiendo un trabajador pertenecer a más de una bolsa de trabajo. El reglamento de funcionamiento de las bolsas de trabajo será negociado con el comité de empresa, o delegados sindicales y los responsables del Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

Artículo 34. Permisos retribuidos.

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

1.1. Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas, quince días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones siempre que las necesidades del servicio lo permiten.

1.2. Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo el cónyuge tendrá derecho a cinco días naturales.

1.3. Por nacimiento la empleada pública tendrá derecho a 16 semanas o 18 semanas si el parto es múltiple.

1.4. Por lactancia las empleadas municipales tendrán derecho a una hora diaria a partir de la finalización de la baja por maternidad y durante un año a distribuir durante la jornada de trabajo. En el caso de que ambos miembros de la pareja trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este permiso. Este permiso será proporcional a la jornada laboral que desarrolla.

1.5. Por la adopción de un menor de tres años el/la empleado/a público/a tendrá derecho a un permiso máximo de 16 semanas si el adoptado es menor de nueve meses; seis semanas si es mayor de nueve meses, ampliándose una semana más en ambos casos cuando la adopción se realice en un país extranjero. Se toma en consideración la edad del adoptado al tiempo de la resolución judicial que ha constituido la adopción y se inicia el cómputo del periodo de descanso. De esta licencia retribuida la mujer deberá disfrutar obligatoriamente doce semanas, pudiéndose disfrutar indistintamente los miembros de la pareja las cuatro semanas restantes.

1.6. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave: cuando se trate de parientes de primer y segundo grado los trabajadores dispondrán de 4 días naturales susceptibles de ampliación hasta un máximo de dos días más si el hecho se produce fuera de la localidad.

1.7. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, el tiempo indispensable.

1.8. Por cambio de domicilio del trabajador, 1 día y 2 si es con cambio de residencia.

1.9. Para la realización de exámenes y demás pruebas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración, justificándose ésta.

1.10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido psíquico, físico o sensorial, 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.

1.11. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica, reconocimiento o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo. En todos los casos debe justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

1.12. Los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerrados los centros de trabajo del ayuntamiento, salvo los servicios que por sus especiales características requieran su apertura. Si estos días coincidiesen con sábado o domingo, se estará a lo previsto por la Administración del Estado.

En este último supuesto al personal que durante los citados días tenga que trabajar se les computará el tiempo de permanencia como correspondiente a día festivo.

1.13. El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, podrá disfrutar seis días de asuntos particulares a su conveniencia supeditados a necesidades de servicios.

Artículo 35. Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores con antigüedad de al menos 1 año podrán solicitar con quince días de antelación permisos sin sueldo por periodo no inferior a diez días ni superior a un año, cada tres años.

2. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de seis meses en los tres años. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud. En estas situaciones, si fuera preciso, el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos garantizará la sustitución del trabajador.

3. Los sindicatos firmantes de este Convenio tendrán conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 36. Servicios especiales

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar funciones especiales por periodo determinado y superior a 6 meses en Organismos

Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquiera la condición de empleado 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 los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.

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

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

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. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.

h) Cuando desempeñen cargos de diputados provinciales.

i) Cuando desempeñen cargos electos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.

j) Cuando presten servicio en los gabinetes de Presidencia de los Gobiernos, de los ministros o de los secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

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

l) Todo aquél empleado público que por cualquier circunstancia se viera obligado a cumplir condena que no supongan separación del servicio, los servicios especiales se prolongarán por el tiempo necesario. Tendrá derecho a desempeñar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación y se le reconocerán a todos los efectos el tiempo que haya permanecido en tal situación como servicio activo.

m) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios 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.

n) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.

2. A los empleados públicos que se hallen en la situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicios o bien por un empleado público contratado por interinidad.

3. A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y permisos extraordinarios.

4. Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos del día que perdieron aquella condición.

5. No obstante los diputados, senadores, miembros de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, alcaldes y concejales 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. Esto se hará extensivo a los cargos representativos provinciales.

Artículo 37. Excedencias.

I. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público.

1.1. Procederá a declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo o servicios especiales.

1.2. 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 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria, y

permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el E.T. en su artículo 46, así como en el artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. Excedencia voluntaria por interés particular.

2.1. La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición del empleado público o de oficio en los supuestos establecidos reglamentariamente.

2.2. Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud.

2.3. Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el empleado público acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas con un máximo de quince años.

2.4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de las mismas. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de condición de empleado público.

2.5. La concesión de esta excedencia quedará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del empleado público cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

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

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

3.1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o como laboral, en cualquier Administración Pública, organismo autónomo o entidad gestora de la Seguridad Social, así como órganos constitucionales o del Poder Judicial.

3.2. Antes de finalizar el periodo 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.

4. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos.

4.1. Los empleados públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o de la fecha de resolución de la adopción.

4.2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual categoría.

4.3. Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo no solicita el reingreso activo, el empleado municipal será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4.4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

4.5. Para el cuidado de ascendientes o descendientes los trabajadores fijos e indefinidos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años o con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, que requieran una atención continuada e intensiva, previo certificado de minusvalía de la Consejería de Bienestar Social.

4.6. Así mismo los trabajadores fijos e indefinidos tendrán derecho a igual periodo de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos en las mismas condiciones. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad. La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada. El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de duración o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión. Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado anteriormente

será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

5. Efecto de la excedencia voluntaria.

5.1. La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores produce reserva del puesto de trabajo durante el primer año y los empleados públicos que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones.

Transcurrido este periodo dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual categoría, será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

5.2. El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto el empleado público con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

CAPÍTULO V. DERECHOS SOCIALES

Artículo 38. Garantías.

1. Los empleados públicos en activo de este Ayuntamiento tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo.

2. 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 los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público, al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.

3. El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara algunas de las excepciones contenidas en el mismo apartado.

4. El Excmo. Ayuntamiento garantizará 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, ateniendo las retribuciones anteriores.

Artículo 39. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

A) Para todos los empleados públicos fijos, interinos y con contratos superiores a un año encuadrados en este convenio, se establece un Fondo Social de 2.000.00 euros anuales, que contemplarán las siguientes ayudas económicas:

A.1. Ayuda complementaria de hasta 200,00 euros anuales en el supuesto de asistencia del minusválido menor de edad a centros de enseñanza especializados o de rehabilitación según sea esta asistencia en régimen externo, media pensión o internado y previo informe favorable de los facultativos correspondientes.

A.2. Ayudas al estudio. A todos los empleados públicos descritos en el apartado A de este artículo se les concederá una ayuda económica por escolaridad para él y/o para sus hijos que serán incompatibles con las becas, que concedan otras administraciones públicas, siempre que se progrese adecuadamente y hayan sido denegadas las becas, según la siguiente escala:

- Educación infantil (1º y 2º Ciclo) 50,00 euros/año
- Educación Primaria: 50,00 euros/año
- Educación Secundaria: 70,00 euros/año
- Bachillerato LOGSE: 70,00 euros/año
- Escuela oficial de idiomas: 60,00 euros/año

Estas ayudas deberán solicitarse del 1 de octubre al 1 de noviembre.

A.3. Ayudas para estudios universitarios de los empleados públicos y/o sus hijos. Se establece una ayuda única por curso académico de 100,00 euros que serán incompatibles con las becas que concedan otras administraciones públicas. En el caso de cónyuges o compañero/a que presten ambos sus servicios en la Administración Local, sólo uno de ellos podrá optar a la ayuda establecida.

A.4. Prótesis. Todos los empleados públicos fijos y temporales con contrato superior a un año tendrán derecho a una serie de ayudas (gafas, lentillas, dentadura, ortodoncia y endodoncia), que se concederán por los conceptos y porcentajes que determine la mesa de negociación. Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras que concedan cualquier otro organismo.

2. La Mesa de Negociación, atendiendo a los criterios anteriormente expuestos y según el baremo que establezca en su momento para tal fin, será la encargada de informar sobre la concesión o denegación de las distintas peticiones que se formulen por parte de los trabajadores, y fijará el importe de las ayudas en cada caso.

Existiendo una cantidad limitada presupuestada, en caso de mayor demanda que recursos, se valorará según grado de importancia. La mesa de negociación establecerá un tanto por ciento de acuerdo a las categorías laborales con unos límites y abonándose mensualmente.

3. 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 fondo social de ese año y siempre dentro del primer trimestre.

4. Debe entenderse para los apartados A.1, A.3 y A.4 que estas prestaciones sólo cubrirán al trabajador/a, y compañero/a e hijo/a menor de edad que carezcan de ingresos económicos propios.

B) Con cargo a los presupuestos de este Ayuntamiento se establecen las siguientes ayudas económicas para todos los trabajadores contemplados en el apartado A:

B.1. Por nupcialidad: 90,00 euros.

B.2. Por natalidad: 150,25 euros.

B.3. La Corporación Municipal, en virtud de este Convenio podrá concertar un seguro de vida para todo el personal afectado por el mismo, que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente, a percibir por el interesado o, en su caso, sus causahabientes, en las siguientes cuantías mínimas según mutua actual.

— Invalidez absoluta o muerte por enfermedad

— Muerte por accidente

— Muerte por accidente de tráfico

B.4. El personal que realice su trabajo con pantalla de ordenador deberá someterse a las revisiones médicas necesarias cada seis meses o por prescripción facultativa.

B.5. El Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, en virtud de este Convenio formalizará con alguna mutua patronal dependiente de la Seguridad Social la póliza correspondiente con el fin de dar cobertura a todos los empleados públicos así mismo contratará con empresa particular el servicio de prevención ajeno, conforme se establece en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre así como en el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 40. Anticipos.

1. Podrá ser beneficiarios de anticipos reintegrables todo el personal municipal en situación de activo durante el periodo de amortización del mismo en el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos, pudiendo solicitarse durante todo el año natural.

2. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

3. La cuantía máxima por este concepto será del 15% de su sueldo bruto anual en carácter ordinario y de hasta un 25% en los de carácter extraordinario.

4. La amortización se efectuará mediante descuento en nómina en un periodo máximo de 24 mensualidades. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste o parte de ella. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.

5. Los anticipos reintegrables podrán concederse cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:

a) De carácter ordinario:

1. Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:

- Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas leves.
- Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea destinada al domicilio habitual del petitionerio.
- Arrendamiento de la vivienda habitual del empleado público, pudiéndose incluir los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, así como los gastos de traslado de domicilio y otros gastos análogos.
- Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
- Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual del trabajador tendente a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.

2. No Preferentes:

Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no se encuentren relacionados con alguna de las causas citadas en el punto anterior.

b) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de enfermedad grave del trabajador, cónyuge, pareja o hijos de este, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.

6. Para los años de vigencia del presente Convenio se destinará una cantidad anual mínima de 10.000 €, pudiéndose incrementar para ejercicios futuros en una cantidad mínima correspondiente al IPC.

7. El estudio y valoración de la concesión o denegación de las solicitudes lo realizará la Junta Local de Gobierno que garantizará al máximo posible la objetividad de sus resoluciones. La aprobación definitiva corresponderá a la Junta Local de Gobierno.

8. La contestación al interesado se hará en un plazo máximo de 21 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

Artículo 41. Servicios auxiliares.

1. Todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos pasará a servicios auxiliares siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir esta condición:

— Por enfermedad o incapacidad temporal para el servicio activo.

2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe, siempre que sean iguales o superiores a las del puesto que ocupaba.

3. 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.

4. El concejal delegado de Personal cada vez que se produzca un cambio de estas características informará en la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 42: Formación profesional.

1. 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.

2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudios:

2.1. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los empleados municipales o formando parte integrante de los mismos con la

debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por el Ayuntamiento u otros organismos, tendrán derecho los empleados públicos municipales a percibir la indemnización correspondiente en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

2.2. De formación profesional a todos los niveles, concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éste 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. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Se solicitarán con una antelación mínima de 15 días. En caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los órganos de representación de los trabajadores.

Excepcionalmente se podrá autorizar la asistencia a cursos de formación no relacionados directamente con el puesto de trabajo sin derecho a indemnizaciones.

2.3. 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 el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

Con objeto de mejorar la cualificación profesional de cada trabajador de este Ayuntamiento, y de adaptarse gradualmente a los nuevos cambios y tecnologías, cada trabajador ha de realizar al menos 20 horas de formación anualmente. En función de las necesidades del servicio.

2.4. De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada tendrán prioridad de elección de horario y turnos de trabajo cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

3. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

3.1. De formación sindical. Los representantes sindicales, previa autorización del Concejal Delegado de Personal, tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tenga relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

3.2. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito en cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenece.

3.3. Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de 3 meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4. Durante el periodo de vigencia de este Convenio las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente, que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en el Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos.

5. Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por su escasa cualificación y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o incorporación de 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 este Ayuntamiento y la evolución de estas profesiones o categorías por la incorporación de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.

7. Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales 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 al trabajador para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala. Serán convocados por la Administración Local con la periodicidad que demanden los servicios y fije la comisión de formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP. En estos cursos de formación deberán impartirse los contenidos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

9. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud del empleado público y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concurso de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada a tal efecto y que contará entre sus miembros con 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.

10. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán las de proponer las siguientes acciones:

- 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 a los trabajadores menos cualificados.
 - h) Co-gestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (FSE, MEC, etc.).
- 11) Se proveerá una partida presupuestaria sin determinar.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

Artículo 43. Comité de salud laboral.

Se establecerá de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su regulación y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en dicha Ley.

Artículo 44. Uniformes de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará a su personal en el momento de su incorporación, la ropa de trabajo que precise para el desarrollo de sus actividades. Para lo cual se enumeran orientativamente estos suministros:

- Personal de obras y servicios incluidos barrenderos: Dos monos o dos chaquetas con dos camisas y dos pantalones, un par de botas o zapatos, y un anorak.
- Limpiador/a: Dos batas y dos pares de zapatillas o zuecos.
- Conserjes: Dos monos o dos chaquetas con camisas y dos pantalones/faldas y dos pares de zapatos.
- Personal de polideportivo: Dos chándales o dos monos y dos pares de zapatillas.

2. La ropa se entregará en los años pares y al personal con contrato de, al menos, un año.

Artículo 45. Botiquín de primeros auxilios.

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo habrá como mínimo el material establecido en la evaluaciones iniciales de riesgo que deberá realizar el servicio de prevención ajeno establecido en el artículo 39, B5.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 46. El comité de empresa.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus afiliados.

2. Será objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal las materias establecidas en la normativa vigente.

3. Los Órganos de Representación del Personal recibirán información que les será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.

4. El Comité de Empresa recibirá de la Corporación 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 serán oídos 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 acto 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 materia de 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 informarán a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

14. Se reconoce al Comité de Empresa 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.

15. Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas de carácter reservado. 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.

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

17. El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Así mismo autorizará a sus miembros el uso de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

Artículo 47. Garantías.

1. 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 los

tres años 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 retribuida como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación así como aquéllas que se realicen en periodo 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.

Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación, a favor de los empleados públicos que ocupen los puestos de trabajo previstos en el artículo 20, apartado b)1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

e) No ser trasladados ni sancionados en el ejercicio de sus funciones ni durante el periodo posterior a su mandato que establezca la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

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

Artículo 48. Secciones sindicales.

1. Los empleados públicos afiliados a un sindicato podrán 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, cuyo sindicato haya accedido al Comité de Empresa, y tengan más del 10% de los votos emitidos, tendrán derecho a nombrar 1 delegado, los cuales dispondrán de 21 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o acumularlas indistintamente.

3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de este Excmo. Ayuntamiento dispondrán de 21 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 dos días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

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 aquélla y la Corporación.

c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.

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

e) El Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos habilitará a las secciones sindicales 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 tabloneros 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 trabajadores.

Al empleado público que acceda a permanente sindical, le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.

g) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 15 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento podrá conceder a los afiliados, aquellos permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.

Artículo 49. Bolsa de horas.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán crear una bolsa de horas sindicales 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 subdividido, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

a) Parte fija, que incluye las horas de los delegados sindicales: 21 horas/mes.

b) Parte variable: se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

c) La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada central sindical; pudiendo distribuirlas entre los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquéllos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento así como el número de horas cedidas.

d) El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 140 al mes, y para la liberación parcial en 68. Se modifica el horario al pactarse uno nuevo por Convenio y se aportará calendario.

e) Todos los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario de 21 horas mensuales.

Artículo 50. 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 y los delegados de personal.

c) Cualquier grupo de trabajadores del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.

2. Serán requisitos para convocar una asamblea general los siguientes:

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

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Indicar el orden del día.

d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la asamblea general el órgano competente de la Corporación

no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.

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

5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales, asegurando los servicios mínimos de cada departamento o servicio.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Faltas.

Las faltas cometidas por los empleados públicos, laborales, fijos, temporales o con contrato de aprendizaje en el ejercicio de sus funciones podrán ser: leves, graves y muy graves.

Artículo 52. 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) El general el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuidos excusables.

Artículo 53. 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 cuando los subordinados cometan faltas muy graves.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

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

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y 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 provecho propio.

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

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

l) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo 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 trabajadores o de la Administración.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

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

q) Las faltas de rendimiento evidente que afecten al normal funcionamiento de los servicios y no sean faltas muy graves.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Se considerarán 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 haber cometido tres faltas graves en el periodo de un año.

Artículo 55. Sanciones.

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por las faltas leves:

- a) Amonestación verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

2. Por las faltas graves:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a cinco meses.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

3. Por las faltas muy graves:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses a tres años.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.

d) Traslado forzoso sin indemnización.

e) Despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

5. No obstante, la realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción.

6. Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7. La sanción por falta grave o muy grave exigirá la incoación de expediente que se comunicará al interesado en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia.

En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

Artículo 56. Procedimiento.

1. Las partes firmantes del presente Convenio aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. 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 inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de haberse cometido, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado, que pueda instruirse en su caso.

2. En cualquier caso desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar hasta la resolución del mismo, no podrán

transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 58. Cancelación de faltas y sanción.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado
	Bisabuelo/a			
	Abuelo/a			
Titular-cónyuge	Padre/madre		Tío/a	Primo hermano/a
	Hermano/a			
	Hijo/a		Sobrino/a	
	Nieto/a			
	Biznieto/a			

2. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien el empleado público se halle ligado de forma permanente por vínculo legal o por lo que contemple la legislación vigente. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

3. Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que esté en posesión del certificado de valoración expedido por el Cadex 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 al objeto

de la recuperación del poder adquisitivo y/o compensaciones de presuntos desequilibrios retributivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las cuantías previstas en el Capítulo V del Convenio referentes a ayudas sociales se incrementarán durante la vigencia del mismo según el IPC real de los años sucesivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Se creará la Mesa de Negociación con la denominación de Mesa de Empleados Públicos, que es el órgano de negociación entre la Administración y los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento. Esta mesa establecerá sus competencias y reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Las partes firmantes se comprometen a negociar un Plan de Empleo que incluya un proceso de funcionarización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Las partes firmantes se comprometen a negociar durante el año 2005 la definición de funciones de las categorías laborales existentes en el Ayuntamiento durante el periodo del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

1. Todo gasto de personal excepto salario por su carácter preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de resolución presidencial, salvo pacto en contrario o en su defecto se informará motivadamente.

2. En caso de no cumplirse el plazo establecido será necesaria la presentación a los sindicatos firmantes del presente Convenio de una resolución motivada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Antes del 31 de diciembre de 2005, se confeccionará un listado en el que se especifique qué se entiende por enfermedad o intervención quirúrgica graves.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El Excmo. Ayuntamiento de Fuente de Cantos se compromete antes del 31 de diciembre de 2005 a llevar a cabo la elaboración de la R.P.T. Así mismo se compromete a presupuestar para el ejercicio del 2006 la cuantía necesaria para atender los posibles desajustes entre el catálogo de puestos de trabajo y la relación de dichos

puestos de trabajo, que se aprobará antes del 31 de diciembre de 2005. En ningún caso estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional tercera, siempre y cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita.

En caso de no poderse presupuestar en su totalidad en el ejercicio del 2006 se negociará por parte de la Mesa de Negociación su aplicación en años sucesivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Cuando en el presente convenio se utilice la denominación empleado público se estará haciendo mención a todo el personal laboral dependiente del Excmo. Ayuntamiento (fijos y temporales) según el artículo 2 del propio convenio.

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 una vez cumplidos los trámites legales necesarios y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005. Por otra parte, la relación de puestos de trabajo entrará en vigor desde la fecha de su aprobación.

En Fuente de Cantos, a 24 de agosto de 2005.

RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2005, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Badajoz, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica.
Ref.: 06/AT-010177-016495.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Iberdrola Distribución Eléct., S.A. con domicilio en: Cáceres, C/ Periodista Sánchez Asensio, 1 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Iberdrola Distribución Eléct., S.A. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: T.M. nº 5025 (existente) perteneciente a la LAMT 13,2 KV. "Villanueva I" procedente de la STR. "Villanueva de la Serena".

Final: C.T. "Cruz del Río I" (existente).

Términos municipales afectados: Villanueva de la Serena.

Tipos de línea: Subterránea.

Tensión de servicio en Kv: 13.

Materiales: Homologados.

Conductores: Aluminio.

Longitud total en Kms.: 0,169.

Emplazamiento de la línea: T.M. de Villanueva de la Serena.

Presupuesto en euros: 11.769,00.

Presupuesto en pesetas: 1.958.197.

Finalidad: Mejora del suministro eléctrico en la zona.

Referencia del Expediente: 06/AT-010177-016495.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 19 de septiembre de 2005.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2005, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Badajoz, autorizando y declarando, en concreto, de utilidad pública el establecimiento de la instalación eléctrica.
Ref.: 06/AT-010177-016291.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Iberdrola Distr. Eléctrica, S.A. con domicilio en: Cáceres, C/ Periodista Sánchez Asensio, 1 solicitando autorización de la instalación eléctrica, y declaración, en concreto de utilidad pública cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 148 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico: