

la plantilla de funcionarios de carrera de esta Excm. Diputación Provincial que estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante dos años. De este último requisito quedarán exentos los funcionarios en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público, a los efectos del reingreso al servicio activo establecido en el artículo 36.5.

En la selección del concurso de traslado debidamente baremado, se tendrá en cuenta básicamente la antigüedad y permanencia en el puesto de trabajo.

Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán mediante concurso de méritos, pudiendo participar el personal funcionario de carrera de esta Diputación Provincial, siempre que haya permanecido en su puesto de procedencia de destino definitivo un mínimo de dos años y reúna los requisitos establecidos en la RPT. No se exigirán los dos años de permanencia en el puesto definitivo de procedencia, a aquellos funcionarios excedentes por prestación de servicios en el sector público que deseen participar en concursos de méritos para reingresar al servicio activo, según lo dispuesto en el artículo 36.5. En todo caso, será de aplicación la normativa aplicable a los funcionarios públicos en materia de provisión de puestos de trabajo.

En el baremo se tendrá en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y grado personal consolidado.”

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las 11,00 horas del día señalado al comienzo del acta.

*RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones laborales entre los funcionarios del Ayuntamiento de Aliseda y su Corporación.*

VISTO el contenido del Acuerdo por el que se regulan las relaciones laborales entre el Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Aliseda y su Corporación, y de conformidad con lo previsto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas,

modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio (B.O.E. 20-7-90); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

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

Mérida a 10 de junio de 2005.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### ACUERDO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALISEDA Y SU CORPORACIÓN

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Aliseda y los funcionarios a su servicio.

##### Artículo 2. Ámbito personal

Las normas contenidas en este Acuerdo son de aplicación a:

- Todos los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Aliseda que se encuentren en situación de servicio o servicios especiales.
- A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino o eventual que ocupe plaza de funcionario.

##### Artículo 3. Ámbito temporal

Este Acuerdo surtirá efecto desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia hasta el 31 de diciembre de 2007.

##### Artículo 4. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de control y seguimiento del Acuerdo integrada por tres miembros de la Corporación y uno por cada sindicato firmante del Acuerdo.

El Presidente de este comisión será el Presidente de la Corporación o Concejal Delegado por éste.

La misión de esta Comisión será velar por la aplicación de lo establecido en este Acuerdo.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, salvo causa de fuerza mayor.

#### Artículo 5. Denuncia del Acuerdo

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

#### Artículo 6. Prórroga del Acuerdo

Denunciado el presente Acuerdo y hasta no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido.

#### Artículo 7. Condiciones más favorables

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

### CAPÍTULO II

#### Artículo 8. Racionalización y organización del trabajo

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

- a. Mejora de las prestaciones al ciudadano.
- b. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c. Clasificación y definición clara de las relaciones entre puesto y categoría.

2. Será objeto de informe y negociación de los representantes de los trabajadores las materias de su competencia.

3. Quedan excluidas de la negociación las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusiones sobre el ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos.

4. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos municipales, procederá la consulta a los Órganos de representación de los trabajadores, según se establece en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, con las modificaciones establecidas en la Ley 7/1990, de 19 de julio.

#### Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo (R.P.T.), organigrama y catalogación

1. La R.P.T del Ayuntamiento de Aliseda es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con los servicios.

2. La R.P.T deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y los organismos autónomos debidamente clasificados que se aprobará anualmente con la plantilla y el presupuesto.

3. La Catalogación de los puestos de trabajo será negociada en la mesa General.

#### Artículo 10. Ingreso

1. Durante el primer trimestre del año y como consecuencia de la plantilla y del presupuesto aprobado por la Corporación, se formulará oferta de empleo público ajustándose a los criterios fijados por la normativa de Régimen Local.

2. Toda la selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición y excepcionalmente concurso.

3. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación del puesto de trabajo a desempeñar.

4. La redacción de las bases en todas las convocatorias será realizada por la administración previa comunicación a las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo para que en el plazo de 48 horas se adhieran o las impugnen.

5. La Administración informará puntualmente a los representantes de los trabajadores y a las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha, y hora de las celebraciones.

6. En todo proceso de selección se citará para que formen parte de los tribunales a los delegados de los trabajadores, los cuales tendrán voz y voto.

#### Artículo 11. Promoción interna

1. En todas las convocatorias, en que sea posible legalmente, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior.

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

3. En las bases de los concursos-oposiciones restringidas a promoción interna, podrán suprimirse algunas pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados. Asimismo, el Ayuntamiento facilitará los cursos para la preparación de las pruebas, según los criterios que se establezcan. En estos casos, se tendrá en cuenta el informe emitido por los Órganos de Representación del Personal.

4. El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria objeto de promoción interna.

5. A partir de la entrada en vigor de este Convenio, se efectuarán los procesos de promoción de la siguiente forma:

**Grupo E:** La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento, cuando las funciones del puesto de superior categoría sean análogas al desempeño en la actualidad o si se demuestra capacidad, formación y méritos suficientes para acceder al Grupo inmediatamente superior. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y/o titulación, y con la antigüedad.

**Grupo D:** Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo. El acceso al grupo C se llevará a cabo exclusivamente a través de la promoción desde el grupo D de la correspondiente área de actividad funcional. Cuando la legalidad lo permita, los funcionarios del grupo D, que carezcan del título de Bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso oposición en los términos de la legalidad vigente en cada caso. En la fase de concurso se valorarán los méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y/o titulación, y también con la antigüedad.

**Grupo C:** En una nueva estructura profesional, los funcionarios del grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La política de personal 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. En el contexto de un nuevo modelo de función pública, se considerará la posibilidad de que la participación de los empleados públicos del grupo C en las convocatorias de acceso a/o promoción a Cuerpos o Escalas del Grupo B, se supla la carencia de nivel de titulación correspondiente por la superación de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o centros de formación de la Administración Pública.

**Grupo B:** Deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector superior dentro de esta área. Dentro de la vigencia de este Convenio la Corporación desarrollará las siguientes acciones:

a) Se analizarán los puestos de trabajo desempeñados por funcionarios del grupo B a los que puedan acceder en concurrencia con el grupo A.

b) Se analizarán los puestos de trabajo desempeñados por funcionarios del grupo B en áreas especializadas para poder proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.

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

#### Artículo 12. Traslados

El traslado supone la movilización de todo empleado público municipal de un servicio a otro sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo.

La Alcaldía podrá motivadamente y siempre por necesidades urgentes dar traslado a todo empleado público, dando cuenta a los Señores concejales.

De todo traslado se dará cuenta, con anterioridad a que se haya resuelto al delegado de personal.

#### Artículo 13. Trabajo de superior categoría

1. Es competencia exclusiva de la Jefatura de Personal habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior categoría al personal de los mismos por necesidades del servicio.

2. El tiempo máximo de habilitación será de 90 días de forma continuada y de 120 días de forma discontinua.

3. Durante el tiempo desempeñado de trabajos de superior categoría, los empleados municipales devengarán todas las retribuciones complementarias de la categoría circunstancialmente ejercida.

#### Artículo 14. Formación del personal del Ayuntamiento

1. La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios. Los empleados públicos municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos, y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por cualquier administración cuando tengan relación con el puesto desempeñado.

2. La Corporación bien directamente o con conciertos con centros oficiales, organizará cursos de capacitación para la adaptación de los empleados a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

3. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, los empleados públicos del Ayuntamiento de Aliseda, tienen derecho a la concesión de 40 horas como máximo al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. Cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento de Aliseda y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, se abonarán por la Corporación los gastos de dieta y desplazamiento correspondientes.

#### Artículo 15. Ampliación de plantillas

Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen las 80 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará

obligada a la realización de un estudio y si procede, se ampliará la plantilla.

#### Artículo 16. Jornada de laboral y horario

##### 1. Jornada de Trabajo.

a) La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los empleados municipales, con la obligación de permanecer en sus puestos de trabajo desde las 8,30 horas hasta las 14,30 horas, pudiendo cumplir el resto de la jornada desde las 8,00 horas hasta las 15,30 horas o bien en jornada de tarde desde las 16,30 horas hasta las 20 horas, salvo aquellos puestos que tengan asignados turnos rotatorios los cuales se computarán por horas reales efectivas anuales y en todo caso dicho computo no podrá sobrepasar el cálculo que resulte de multiplicar el número a razón de 37 horas y 30 minutos semanales computadas en días hábiles durante todo el año natural. A estos efectos a la entrada en vigor del convenio se realizará este cálculo de tal forma que se acredite el cumplimiento de esta jornada máxima conforme a los turnos confeccionados en plantilla del Centro no sobrepasando este límite.

b) Los empleados tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderán sábados y domingos. Salvo en aquellas dependencias o servicios que deban organizarse por la administración otro régimen de descanso laboral. El personal sometido a turnos tendrá como mínimo el 50% de los mismos libres.

##### 2. Descanso Diario.

Los empleados municipales disfrutarán de un periodo máximo de descanso de treinta minutos diarios que se computarán a todos los efectos, como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

##### 3. Turnos.

El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la jefatura de personal previo acuerdo con los delegados de personal.

Se elaborarán los planes de trabajo con suficiente antelación salvo urgencia excepcional.

##### 4. Control de Personal.

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

5. Durante la semana de fiesta mayor, festividad de la patrona del municipio, la jornada laboral se verá reducida en una hora diaria, salvo el día de la celebración de la subasta que será de dos horas. Los servicios que no puedan disfrutar de esta reducción de jornada serán compensados con un día de descanso.

#### Artículo 17. Vacaciones anuales

Por cada año completo de servicio activo se disfrutará de 31 días naturales, o 22 laborables de vacaciones o los días que en proporción le correspondan si el periodo trabajado fuese inferior. Así mismo se incluirá el acuerdo alcanzado por los sindicatos y la administración que regula esta materia.

Se disfrutarán, preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre. En caso de que por necesidades del servicio, y siempre requerido por la Jefatura Superior de Personal, las vacaciones no se disfruten en el periodo señalado para ello en el plan de vacaciones anual, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, éstas se prorrogarán en dos días más.

También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del empleado y salvaguardando las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del empleado municipal y condicionado a las necesidades del servicio.

Si antes de iniciarse el periodo vacacional anual ocurriera alguna circunstancia extraordinaria de baja laboral (enfermedad o accidente) se retrasará dicho periodo dentro del mismo año hasta que las citadas circunstancias desaparezcan.

#### Artículo 18. Permisos y licencias retribuidos

Los empleados municipales podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos o periodos siguientes, previa solicitud o comunicación y aceptación.

##### 1. Asuntos Propios: 9 días.

Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Se podrán disfrutar de estos días a conveniencia del empleado, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. Dichos días podrán disfrutarse hasta el 15 de enero.

2. Por Enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, darán lugar a licencias de hasta 6 meses por cada año natural, con plenitud de derechos económicos salario base de cada grupo y antigüedad. Deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

##### 3. Por razones de matrimonio: 15 días.

4. Por matrimonio de parientes 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural y siendo a más de 250 Km de distancia 2 días.

5. Por embarazo: 16 semanas o lo que disponga la legislación general.

- 6. Por nacimiento de un hijo o interrupción del embarazo: 3 días naturales.
- 7. Por intervención quirúrgica de parientes de 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad dos días, y por enfermedad grave de un familiar de 1º grado 3 días a elección del trabajador cuando el enfermo necesite acompañante.
- 8. Por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad 4 días a contar desde que se produzca el hecho, y de 2º grado o afinidad 3 días a contar desde que se produzca el hecho.
- 9. Por traslado del domicilio habitual 2 días naturales cuando se produzca con mudanza.
- 10. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales durante los días de celebración previa justificación de la convocatoria.
- 11. Por hijo menor de 9 meses: 2 horas diarias de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos periodos o reducción de 1 hora en la jornada, cuando sea por lactancia artificial podrá el padre hacer uso de este permiso debiendo justificar que la madre no lo disfruta, con autorización del responsable del servicio.
- 12. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los Servicios de Registro General de

Información. Los empleados que tengan que prestar servicios en estos días podrán disfrutarlos en otras fechas para compensarlos. Ningún trabajador prestará servicio ambos días, debiendo turnarse entre el resto de empleados del servicio. Si estos días fueran festivos, se compensará con dos días de libre disponibilidad.

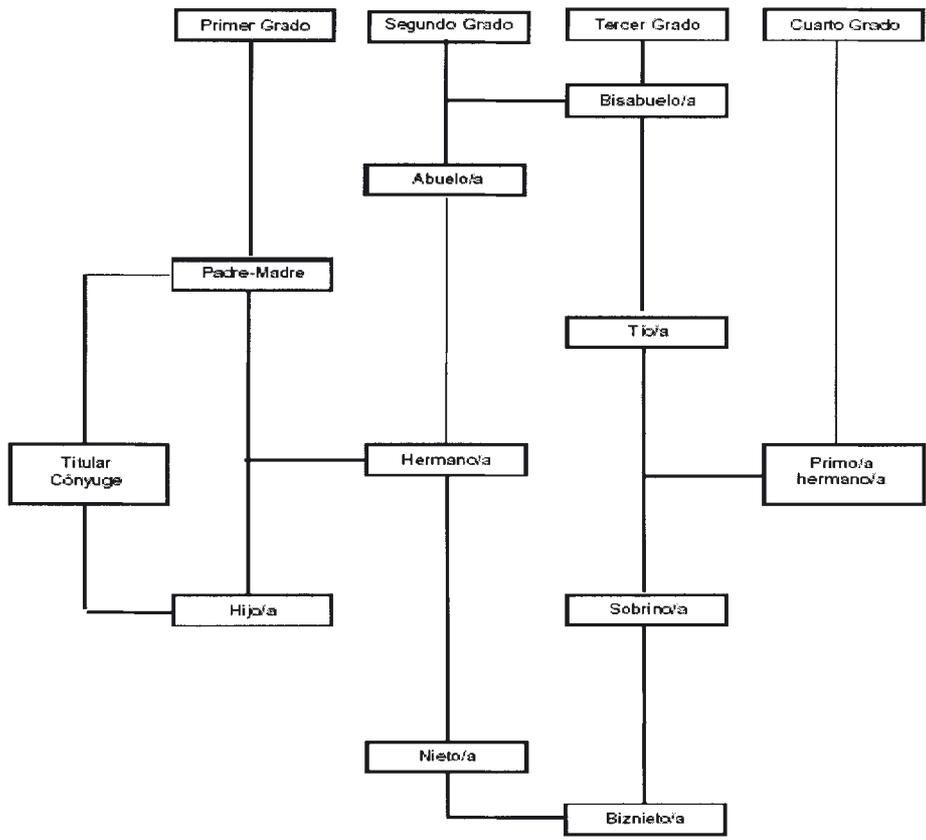
13. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado con justificación.

14. Por la adopción de un menor de 6 años o disminuido físico o psíquico dentro del marco legal, el empleado municipal tendrá derecho a 16 semanas a contar desde la fecha de adopción.

15. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista personal municipal o formando parte de ellos, con la debida justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si los actos los promoviera el Ayuntamiento de Aliseda tendrá derecho el empleado público a percibir indemnización por dietas y desplazamientos.

Al Sr. Secretario-Interventor se le abonarán la misma indemnización que a los miembros de la Corporación por la asistencia a las Juntas de Gobierno Local, Comisiones Informativas y Plenos.

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



## CAPÍTULO III

## Artículo 19. Régimen de retribuciones de los empleados municipales

1. El régimen de retribuciones de los empleados del Ayuntamiento de Aliseda será el acordado en la tabla salarial anexa. Para los años de vigencia del presente Convenio, en lo referente a subida salarial se aplicarán al personal citado anteriormente los mismos incrementos retributivos que con carácter general se establezca en los Presupuestos Generales del Estado. Se aplicará una revisión salarial de estos empleados del Ayuntamiento de Aliseda en el caso de que el IPC previsto sea superado por el registrado en cada ejercicio, en los términos establecidos para la cláusula de revisión salarial acordada en el ámbito del Estado.

2. La asignación de los Complementos de Destino se efectuará de conformidad al art. 14.15.b) del presente Convenio y Reglamento General de Puestos de Trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles del Estado (R.D. 364/1995, de 10 de marzo) y de conformidad con la RPT del Ayuntamiento y catalogación de los mismos efectuada por acuerdo de la Mesa General de Negociación.

4. Complemento Específico. La valoración, así como la fijación de la cuantía del Complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado primero de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un Complemento Específico, señalando su cuantía. 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. El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores. El Complemento específico en atención a la peligrosidad o Penosidad y su aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

- a) La peligrosidad.
- b) La penosidad.
- c) La responsabilidad
- d) La toxicidad.
- e) La turnicidad.
- f) La nocturnidad.

## g) Festividad

## h) Dedicación e incompatibilidad.

Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador lo solicite. Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche o el descanso semanal no sea fijo en los días. La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

5. Productividad. Se considera la productividad fija como una parte más del sueldo mensual, si bien ésta se podrá examinar por el jefe superior de personal junto con los representantes de los trabajadores cuando se observe en un empleado una bajada o aumento de rendimiento continuada.

6. Gratificaciones por trabajos de carácter extraordinario. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 60 horas al año, compensándose económicamente. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Alcalde o Concejal Delegado de Personal, a instancias de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de Representación del Personal del Ayuntamiento las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Horas extraordinarias: Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos muy excepcionales como averías en el suministro de agua, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 60 anuales. El importe de las horas extraordinarias será el que correspondería a cada hora ordinaria incrementada en un 175%. Si éstas son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir será del 205% de la hora normal. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 205% de la hora normal.

7. El Ayuntamiento de Aliseda en virtud de este Acuerdo-Convenio queda obligado a concertar un Seguro Colectivo de Vida y Accidente para todos sus empleados que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente adaptado al seguro ya existente.

Seguro de accidentes y de responsabilidad civil, con las siguientes condiciones:

- Por Muerte: 18.030,36 euros
- Por Invalidez: 30.050,61 euros.

8. Jubilaciones Anticipadas.

Los empleados municipales podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años y tendrán derecho a un premio de indemnización por una sola vez del 50% de sus retribuciones íntegras mensuales que al trabajador le correspondería percibir hasta la edad legal de jubilación hasta un máximo de doce mil euros (12.000 euros).

9. Anticipos.

Los empleados municipales podrán solicitar, como máximo la cantidad de 1.500 euros fijándose un plazo máximo de devolución de 18 meses con cuotas iguales, previa justificación y autorización.

10. La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los empleados que lo soliciten y la precisen por conflictos derivados con ocasión de la prestación de sus servicios salvo negligencia dolo o mala fe en ejercicio de su profesión. Cuando un empleado público en el ejercicio de sus funciones incurra en responsabilidad y en consecuencia de ella se derivase el depósito de fianza será el Ayuntamiento de Aliseda quién la haga efectiva, hasta tanto se dicte la correspondiente resolución judicial.

11. Además del reconocimiento médico de ingreso, los empleados municipales podrán someterse a reconocimiento médico anual. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que incapacitara para el desarrollo de sus funciones, el Ayuntamiento, de mutuo acuerdo con el trabajador procurará destinarlo a otro servicio en donde no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

12. Compensaciones o Ayudas Económicas, Sociales y Sanitarias.

El Ayuntamiento de Aliseda concederá al trabajador que tenga una antigüedad superior a un año de servicio activo las siguientes ayudas sociales:

a) PRÓTESIS OCULARES:

- Gafas completas: 30,05 euros.
- Gafas completas bifocales: 42,07 euros.
- Renovación de cristales: 13,22 euros c/uno.
- Lentillas: 30,05 euros.

b) PRÓTESIS DENTALES:

- Dentadura superior o inferior: 150,25 euros.
- Dentadura completa: 300,51 euros.
- Piezas: 30,05 euros c/una.
- Empastes: 15,03 euros c/uno.
- Ortodoncia 30% del presupuesto, con un máximo de 300,51 euros.

b) PRÓTESIS AUDITIVAS:

- AUDÍFONO: 300,51 €.

Artículo 20. Vestuario

El Ayuntamiento de Aliseda proporcionará al personal específico dos uniformes al año, uno de verano y otro de invierno más dos pares de zapatos; se procurará que el vestuario cumpla las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo; se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril a mayo, para los de invierno del mes de septiembre a octubre.

#### CAPÍTULO IV

#### DERECHOS SINDICALES

Artículo 21.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Ley de Órganos de representación, las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo, tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes.

Artículo 22.

Las secciones sindicales quedarán constituidas por un delegado sindical con un crédito mensual de 30 horas para asuntos sindicales.

Artículo 23.

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a) La Corporación pondrá a su servicio un tablón de anuncios.
- b) Podrán participar en la negociación colectiva.
- c) Podrán disponer de un local para sus reuniones previa petición al efecto.
- d) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados al mismo en el ayuntamiento.
- e) Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a su conocimiento de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligada a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

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

g) Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materias de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.
- La implantación de sistemas de organización con cualquiera de sus posibles consecuencias.

#### Artículo 24.

De acuerdo con la Ley 7/1990, de 28 de julio, de Órganos de representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, queda constituida la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, cuyas competencias vienen reconocidas y recogidas en la citada Ley.

#### Artículo 25.

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

#### Artículo 26.

Para la realización de las mencionadas asambleas, será preciso la comunicación de las mismas al responsable de personal o al jefe del servicio respectivo, con un plazo de antelación mínimo de 24 horas, relacionando el lugar y la hora.

#### Artículo 27.

La Mesa de Negociación tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación auténtica de este Acuerdo-Convenio en su aplicación práctica.
2. Recomendación para las partes asinatarias de cuantos asuntos y reclamaciones se someten a su decisión, respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en este Acuerdo-Convenio.
3. Mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente, y la Mesa General de Negociación acepta la función mediadora y conciliadora.
4. Vigilancia y cumplimiento colectivo y total de lo pactado en este Acuerdo-Convenio.

5. Denuncia del incumplimiento de este Acuerdo-Convenio.

6. Informe acerca del grado de aplicación del presente acuerdo, de las dificultades, si las hubiera, y la elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo, o vengán establecidas en su texto, así como cualquier otra que pueda ser atribuida al amparo de las disposiciones vigentes de la Ley 7/1990, de 28 de julio.

#### Artículo 28.

La Mesa General de Negociación podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto, en cuantas materias sean de sus competencias. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

#### Artículo 29.

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes, éstas, si así lo deciden podrán someterse a la conciliación o mediación ante cualquier otro organismo o autoridad competente en la materia, a cuyo fin le será remitido a dicho organismo los informes que las partes consideren convenientes como paso previo a las acciones individuales y colectivas que pudieran competir a los interesados.

#### Artículo 30.

Cuando ambas partes lo consideren y así lo acuerden se podrán crear comisiones de trabajo restringidas para tratar temas concretos. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la Mesa General, no siendo éstos vinculantes, sino meramente informativos.

#### Artículo 31.

La Mesa General de Negociación tendrá la cooperación necesaria para el mejor desempeño de las funciones de ésta como órgano de participación.

#### Artículo 32.

En el sentido expresado en el artículo anterior, las entidades representadas en la Mesa, podrán dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio o sección, oficina o dependencia del Ayuntamiento a comprobar cuantos datos y extremos fuesen necesarios y proceder al estudio de los mismos, y los jefes o responsables de dichos servicios deberán cooperar para facilitar el acceso a cuantos antecedentes e informes sean precisos para el cometido de la Ley 7/1990, de 28 de julio.

#### Artículo 33.

A estos efectos procedentes, cualquier actitud hostil o entorpecedora de la labor referida en el artículo anterior, podrá ser objeto

de denuncia remitida a la presidencia de la Corporación, la cual actuará de la forma procedente según las normas de aplicación.

#### Artículo 34.

Las comunicaciones oficiales de la Mesa se verificarán siempre directamente por escrito sin que puedan admitirse traslados y reproducciones a través de otras instancias.

#### Artículo 35. Fondos de ayuda a los sindicatos.

Cada uno de los sindicatos firmantes de este Acuerdo-Convenio percibirán anualmente del Ayuntamiento de Aliseda, una subvención de doscientos cuarenta euros (240 euros).

### CAPÍTULO V SALUD LABORAL

#### Artículo 36

El Ayuntamiento de Aliseda velará para que en sus centros de trabajo se mejoren las condiciones de seguridad e higiene promoviendo:

- El conocimiento y cumplimiento de las disposiciones vigentes en esta materia.
- Las medidas oportunas en orden de prevención de riesgos profesionales, de integridad física y psíquica.
- Campañas de formación y sensibilización del personal en materia de salud laboral.
- La investigación de las causas de enfermedades y accidentes laborales.
- La paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave para la integridad del trabajador.
- Deberá tenerse en cuenta toda la normativa prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### CAPÍTULO VI DERECHOS Y DEBERES

Los empleados municipales se someten en esta materia a lo dispuesto en:

- Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública, en lo que sea de aplicación.
- Estatuto de los trabajadores Ley 8/1980.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de

la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

— Real Decreto 43/1996, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

— Demás disposiciones que desarrollen, modifiquen o amplíen la citada legislación.

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 37.

Las faltas cometidas por los Empleados Públicos Municipales en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

#### Artículo 38. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- c) El descuido en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- e) Discutir en el centro de trabajo sobre temas extraños al mismo.

#### Artículo 39. Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Realizar conductas constitutivas de delito relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas graves por sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados y no constituya falta muy grave.
- g) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en beneficio propio.

- h) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 8 horas al mes.
- i) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de dos meses.
- j) El atentado grave a la dignidad de los Empleados Públicos, autoridades, superiores o subordinados.
- k) La grave falta de consideración con los administrados.

#### Artículo 40. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) El abandono del servicio.
- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a los vecinos.
- c) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
- d) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas recomendadas.
- e) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- f) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Administración.
- i) Reñir con frecuencia con los compañeros de trabajo.
- j) El incumplimiento de la fidelidad debida a la Constitución Española.
- k) Cualquier discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra circunstancia personal o social.

#### Artículo 41. Procedimiento.

Corresponde al Ayuntamiento de Aliseda la facultad de imponer sanciones en lo estipulado en este Acuerdo-Convenio.

Las sanciones graves se impondrán en virtud de expedientes instruidos al efecto, con arreglo al procedimiento establecido en normativa vigente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al sancionado que deberá evaluarse en todo caso.

#### Artículo 42. Sanciones.

Por razón de la falta a que se refiere este Acuerdo-Convenio podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

Deducción de haberes.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.

c) Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 43. Prescripción de las faltas y sanciones.

1º. Las faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

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

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

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente al que sea firme la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado a cumplirse.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Las personas ligadas a los empleados públicos por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en los que la Autoridad acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Pagas extraordinarias. Los trabajadores municipales percibirán dos pagas extraordinarias al año que devengarán el 1 de junio y el 1 de diciembre.

Los trabajadores en prácticas cobrarán el 100% del salario base.

Los trabajadores del Ayuntamiento que se contraten a media jornada percibirán el 50% del salario base y si el contrato es inferior a la media jornada percibirán la parte proporcional del salario base.

## REPRESENTANTES DE LA CORPORACIÓN

LA ALCALDESA PRESIDENTA, Fdo. Claudia Moreno Campón  
 1º TENIENTE DE ALCALDE, Fdo. José Luis Sanguino Fondón  
 2º TENIENTE DE ALCALDE, Fdo. Fátima Vicente Vivas  
 REPRESENTANTE PARTIDO POPULAR, Fdo. Felipe Rodríguez Godoy

## REPRESENTANTES SINDICALES

CSI-CSIF

CC.OO.

U.G.T.

## SECRETARIO.

Fdo. José A. García Parro.

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

*RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2005, de la Secretaría General, por la que se emplaza a los posibles interesados en el recurso contencioso-administrativo nº 61/2005, seguido a instancias de Dª María del Carmen Serrano Gómez, sobre Resolución de 26 de marzo de 2004, de la Secretaría General de Educación, por la que se convoca procedimiento selectivo de ingreso y acceso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, especialidad Lengua Castellana y Literatura.*

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Badajoz, se hace pública la interposición de recurso contencioso-administrativo tramitado mediante Procedimiento abreviado nº 61/2005 seguido a instancias de María del Carmen Serrano Gómez sobre Resolución de 26 de marzo de 2004 de la Secretaría General de Educación, por la que se convoca procedimiento selectivo de ingreso y acceso en los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Especialidad Lengua Castellana y Literatura.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse, si a su derecho conviniera, ante el Juzgado, en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 21 de junio de 2005.

La Secretaria General,  
 ELISA ISABEL CORTÉS PÉREZ

## CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

*RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2005, de la Dirección General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitarias, por la que se renueva la autorización de funcionamiento al Hospital “Campo Arañuelo” de Navalmoral de la Mata, para efectuar implantes de tejido osteotendinoso.*

Vista la solicitud de renovación de autorización de funcionamiento del Hospital “Campo Arañuelo” de Navalmoral de la Mata para el implante de tejidos osteotendinosos formulada por Don José Antonio Jiménez Salgado, Gerente del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, se ponen de manifiesto los siguientes

## HECHOS

Primero. Consultado el Registro General de centros, establecimientos y servicios sanitarios de nuestra Comunidad Autónoma, el Hospital “Campo Arañuelo” de Navalmoral de la Mata, fue autorizado para el funcionamiento de implantes de tejidos osteotendinosos por Resolución el 2 de junio de 2000.

Segundo. Don José Antonio Jiménez Salgado, Gerente del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, formula solicitud de renovación de autorización del Hospital “Campo Arañuelo” de Navalmoral de la Mata para el implante de tejidos osteotendinosos, según Real Decreto 411/1996, de 1 marzo, que regula las actividades relativas a la utilización clínica de tejidos humanos.

Tercero. En fecha 21 de junio de 2005, se realiza visita de inspección al Hospital “Campo Arañuelo” de Navalmoral de la Mata, levantándose Acta que certifica que el citado centro sanitario cumple todos los requisitos exigidos por la normativa vigente para el implante de tejidos osteotendinosos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El Real Decreto 411/1996, de 1 marzo, que regula las actividades relativas a la utilización clínica de tejidos humanos, se dicta en desarrollo de la Ley 30/1979, de 27 de octubre, sobre Extracción y Trasplante de Órganos, y establece, con carácter de norma básica, en su artículo 10, que la implantación de tejidos humanos habrá de realizarse en centros sanitarios que hayan sido autorizados específicamente para cada una de estas actividades por el órgano competente del correspondiente Comunidad Autónoma. Asimismo, su artículo 12 enumera los requisitos generales mínimos que deben reunir los centros sanitarios para su autorización como centros de implantación de tejidos humanos.

Segundo. Resultan de aplicación la Disposición Transitoria Segunda del Decreto 37/2004, de 5 de abril, sobre autorización administrativa de centros, establecimientos y servicios sanitarios en la Comunidad