

Este Servicio ha resuelto:

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

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: 1/TM nº 1 proyectada (AP. nº 11 en P. Orig.) 2/TM nº 1 proyectada (AP. nº 63 en P. Orig.) 3/TM nº 1 proyectada (AP. nº 85 en P. Orig.).

Final: 1/TM nº 45 proyectada (AP. nº 45 en P. Orig.) 2/TM nº 6 proyectada (AP. nº 68 en P. Orig.) 3/TM nº 9 proyectada (AP. nº 92 en P. Orig.).

Términos municipales afectados: La Nava de Santiago. Mérida. Aljucén.

Tipos de línea: Aérea.

Tensión de servicio en Kv: 20.

Conductores: Aluminio Acero. Aluminio Acero. Aluminio Acero.

Longitud total en Kms.: 9,479.

Apoyos: Metálico. Hormigón.

Número total de apoyos de la línea: 60.

Crucetas: Bóvedas. Rectas.

Aisladores:	Tipo	Material
	Suspendido	Vidrio

Emplazamiento de la línea: TT.MM. de La Nava de Santiago, Mérida y Aljucén.

Presupuesto en euros: 128.877,13.

Presupuesto en pesetas: 21.443.350.

Finalidad: Modificar el trazado de la LAMT 20 KV. enlace La Nava-Aljucén (expte. 15528) en tres tramos distintos a petición de varios organismos afectados.

Referencia del Expediente: 06/AT-010177-155281.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en el artículo 149 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, y en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

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, 22 de junio de 2005.

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

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Plasenzuela y sus Organismos Autónomos y la Corporación Municipal. Expte.: 19/2005.

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Plasenzuela y sus Organismos Autónomos y la Corporación Municipal, con Código Informático 1000722, de ámbito Local, suscrito el 14-03-2005, entre representantes de la Corporación Municipal, en representación de una parte, y por CSI-CSIF de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-95); art. 2. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); 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:

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

Mérida a 22 de junio de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PLASENZUELA Y SU CORPORACIÓN

CAPÍTULO I

Artículo 1. Definición de las partes y objetivo.

Por parte del Excmo. Ayuntamiento de Plasenzuela: el Sr. Alcalde-Presidente, D. Jose Villegas Ceballos, Dña. Justa Martín Robledo Concejal de Bienestar Social del Ayuntamiento y D. Leopoldo Barruntes López, Secretario Interventor.

Por la Parte Social, representando a los trabajadores: Dña. Isabel Muvilla Martín, Dña. María Belén Cerro Antolín, Dña. María del

Carmen Serrano Izquierdo y D. José Manuel Fuentes Sánchez en representación de CSI-CSIF.

Ambas partes se reconocen con legitimidad para negociar el Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales entre el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Plasenzuela y la Corporación Municipal.

El presente Convenio tiene como objetivo principal la regulación de las relaciones de servicios entre el Ayuntamiento de Plasenzuela y sus Organismos Autónomos y los empleados públicos a su servicio. Personal laboral con contrato indefinido.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en este convenio son de aplicación a:

a) A todos los Empleados Públicos del Excmo. Ayuntamiento de Plasenzuela y de sus Organismos Autónomos con contrato laboral de carácter indefinido.

b) A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino respecto de las plazas que se encuentren vacantes.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

Este Convenio Colectivo surtirá efectos desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008 y tendrá una duración de cuatro años.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de control y seguimiento del Convenio integrada por 4 miembros en representación de la Corporación y 4 miembros designados por cada Sindicato firmante de este convenio.

El Presidente de esta comisión será elegido de entre la misma pudiendo recaer en el Presidente de la Corporación o Concejal delegado por éste.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria:

a) Interpretación y seguimiento del convenio.

b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el convenio, puedan ser sometidos a debate por no Acuerdo de interpretación del mismo.

Dicha comisión se reunirá, en sesión ordinaria mínimo dos veces al año y extraordinaria a petición de una de las partes firmantes,

fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.

El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los trabajadores y a las centrales Sindicales firmantes. La misión de esta Comisión será velar por la aplicación de los establecido en este Convenio.

Los acuerdos o decisiones que se adopten en el seno de la Comisión serán adoptados por mayoría de votos de los miembros presentes en la sesión. En caso de empate se volverá de nuevo a votar y si persistiera el empate el Presidente resolverá con su voto de calidad.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

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 convenio.

Artículo 6. Prórroga del Convenio.

Si llegado el término de vigencia, no estuviera negociado y aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, éste se entenderá prorrogado automáticamente 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 favorables.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Racionalización y organización del trabajo.

Principio General. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la administración y su personal directivo. Por otra parte la Legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

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

— Mejora de las prestaciones al ciudadano.

— Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y procesos administrativos.

- Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- Clasificación y definición clara de las relaciones entre puesto y categoría.

2) Serán objeto de informe y negociación con los representantes de los trabajadores las materias concernientes al Comité de Empresa y o Junta de Personal así como el artículo 41 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, modificado por la Ley 7/1990, de 19 de julio o aquella norma que lo modifique o sustituya.

3) Quedan excluidas de la negociación de 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 decisiones del Ayuntamiento afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos procederá a la negociación con los Sindicatos firmantes y los Órganos de representación de los trabajadores según referencia a los artículos 30 y 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo, organigrama y catalogación.

1) La R.P.T. del Ayuntamiento de Plasenzuela es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

2) La R.P.T. deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y los organismos autónomos debidamente clasificados; indicarán el contenido básico de cada puesto de trabajo, centro de trabajo, denominación y características esenciales, tipos de puestos de trabajo, sistema de provisión y requisitos para su desempeño y retribuciones complementarias asignadas. Se unirá a la aprobación anual con la plantilla y el presupuesto.

3) La R.P.T. y Catalogación de los puestos de trabajo serán negociada en la Mesa General de Negociación en el último trimestre de cada año.

Artículo 10. Ingreso.

1. Durante los primeros meses del año y como consecuencia de la plantilla y del presupuesto aprobado por la Corporación, se formularán ofertas 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 y oposición o 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. En todo proceso de selección y en la constitución de los Tribunales de Selección estarán presentes un miembro de los representantes de los trabajadores con voz y voto.

5. El Ayuntamiento de Plasenzuela convocará a los sindicatos firmantes para que puedan asistir como observadores.

6. Además del reconocimiento médico de ingreso, los empleados municipales podrán someterse a reconocimiento médico anual. Si como consecuencia del mismo se descubriera en algún trabajador enfermedades que le 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 pueda padecer.

Artículo 11. Promoción interna.

1. En todas las convocatorias en que sea posible, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna entre los trabajadores. Para ello los empleados municipales deberán poseer la titulación exigida a las circunstancias expresada en el acuerdo firmado entre la Administración y los Sindicatos.

2. El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria para la promoción interna. Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en el que podrán participar trabajadores fijos que hayan permanecido en su categoría profesional durante un mínimo de dos años.

En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y concurso de mérito debidamente baremado. Podrá suprimirse algunas pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

Artículo 12. Traslados.

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

La Alcaldía podrá motivadamente y siempre por necesidades urgentes, nombrar en comisión de servicios a los empleados públicos en virtud del artículo 64 del Reglamento General de Ingreso y Provisión de Puestos y Promoción.

Todas las vacantes de la RPT se cubrirán con el correspondiente concurso.

De todo traslado se dará cuenta con anterioridad a los representantes de los trabajadores. En lo concerniente a las comisiones de

servicios, se cumplirá lo establecido en el R.D. 28/1990, de 15 de enero o norma que sustituya.

Artículo 13. Trabajos 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 necesidad del servicio.
2. El tiempo máximo de habilitación será de 2 meses de forma continuada y de 3 meses de forma discontinua en un año natural.
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 el derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

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. Los empleados que cursen estudios académicos o formativos tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos.
3. 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.
4. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, los empleados públicos tienen derecho a la concesión de 40 horas anuales para la realización de cursos formativos.

Artículo 15. Ampliación de plantillas.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 200 horas de trabajo extraordinarias anual, la Corporación estará obligada a realizar un estudio y a proceder a la ampliación de plantilla.

Artículo 16. Jornada de trabajo y horario.

1. JORNADA DE TRABAJO.

- a) Las jornadas laborales serán de 35 horas semanales para todos los empleados municipales AFECTADOS POR ESTE CONVENIO. No

debiendo superar en ningún caso las 1.560 horas anuales, con la obligación de permanecer en sus puestos de trabajo desde las 8,30 hasta las 14,30 horas, pudiendo cumplir el resto de la jornada desde las 8,00 hasta las 15,30 horas, o bien en jornadas de tarde desde 16,30 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 cómputo no podrá sobrepasar el cálculo que resulte de multiplicar el número a razón de 35 horas 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 sábado y domingos.

c) En los centros o servicios que estén sometidos a turnos, este derecho lo ejercerán en un 50% de sábados y domingos ininterrumpidos como mínimo, así como el descanso de los festivos.

Los turnos de trabajo se negociarán en la Mesa General de Negociación en el último trimestre de cada año.

Todas las modificaciones con relación a los apartados anteriores tendrán que ser negociadas en la Mesa General de Empleados Públicos.

Si se modifica legislativamente la reducción de jornada se adecuará automáticamente a ésta.

2. DESCANSO DIARIO.

Los empleados públicos 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 fijará con carácter general por la Jefatura de Personal previa acuerdo en la Mesa General de Negociación en el primer mes de año.

Entre un turno de trabajo y otro, deberá transcurrir un mínimo de 12 horas.

El saliente de servicio no se computará como descanso semanal, sino como saliente de servicio.

En los casos que por necesidades del servicio se sobrepase la jornada semanal establecida se aplicará una compensación que podrá ser económica o computable en horas libres.

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.

Artículo 17. Vacaciones.

Todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Plasenzuela tendrán derecho, por un año de servicio, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales o 22 días hábiles anuales, o los días que correspondan al tiempo de servicios efectivos prestados. Las vacaciones podrán disfrutarse de forma interrumpida o dividirse a petición de los Empleados en dos periodos de 15 días, sin que ello cause detrimento del servicio.

Así mismo tendrán derecho a un día adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años hasta un total de veintiséis días hábiles en total.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive. Si el empleado público no pudiera disfrutar sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, se ampliarán en 1 día por cada periodo de quince días. Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos quincenales o semanales a petición del trabajador.

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 públicos podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

1. Por ENFERMEDADES que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, darán lugar a licencias de hasta 6 meses de cada año natural, con plena 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.
2. Por razones de matrimonio 15 días a partir del día siguiente a la celebración.
3. Por matrimonio de parientes 1º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural y siendo a más de 100 Kms. de distancia: 2 días.
4. Por nacimiento de un hijo o interrupción de embarazo: 2 días naturales y si fuera en fin de semana se tendrá derecho al lunes.

5. Para la asistencia a consultas médicas de parientes en 1º grado menores de 16 años o mayores de 65 años, debidamente acreditado esta circunstancia, el tiempo indispensable para ello. En caso de extrema gravedad no se tendrá en cuenta la edad.

6. Por intervención quirúrgica de parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad Sin ingresar 1 día hábil. Ingresado: 3 días a petición del trabajador durante el periodo comprendido entre la fecha de ingreso y alta.

7. Por muerte o enfermedades graves de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días a contar desde que se produzca el hecho.

8. Por traslado de domicilio habitual 2 día natural cuando se produzca mudanza.

9. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales: durante los días de celebración previa justificación de la convocatoria.

10. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado el tiempo indispensable para ello.

11. En todos los apartados de este artículo se incrementaran en dos días mas cuando las circunstancias se produzcan fuera de la localidad del puesto de trabajo.

12. Le será de aplicación a los empleados públicos lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (B.O.E. 266 de 6 de noviembre de 1999).

13. 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 permita.

ASUNTOS PROPIOS.

Los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar nueve días de asuntos propios o dieciocho medias jornadas a petición del trabajador. 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 deberán disfrutarse dentro del año.

Si por necesidades del servicio, el empleado público no haya disfrutado estos días dentro del año, los días que queden pendiente deberán disfrutarse antes del 30 de enero del siguiente año.

Los días 24 y 31 de diciembre será festivos a todos los efectos. Se podrán compensar por horas pero no se podrán acumular a los días libres.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales y comunes.

1. Los Empleados Públicos sólo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento de Plasenzuela según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Convenio.

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

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

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

5. Las retribuciones percibidas por los Empleados Públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

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

Artículo 20. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los Empleados Públicos son básicas y complementarias.

a) Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

b) Son retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones.
- Complemento personal y transitorio.

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

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

Artículo 21. Sueldo.

El sueldo de los Empleados Públicos acogidos por el presente Convenio, será el que determina la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 22. Trienios.

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

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas.

3. Cuando un Empleado Público cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Empleados Públicos de Administraciones Públicas o, en su caso, normas que la sustituyan.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad más lo que sea establecido en cuanto a complementos por las Normas reguladoras de las retribuciones de los Funcionarios Públicos aplicables a la Administración Local, y se devengarán el 1 de los meses de junio y 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 inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo:

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

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

Artículo 24. Complemento de destino.

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

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

Grupo A: 28 al 30 (ambos Inclusive)

Grupo B: 20 al 28 (ambos inclusive)

Grupo C: 18 al 20 (ambos inclusive)

Grupo D: 15 al 18 (ambos inclusive)

Grupo E: 1 al 14 (ambos inclusive)

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

Artículo 25. Complemento específico

1. La valoración y la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes

de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito Empleados Públicos.

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. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por Corporación Municipal se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a la normativa vigente. Efectuada la valoración, el Pleno Municipal, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4. 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.

5. El complemento específico, en atención a la responsabilidad lo retribuirá la que se ostente sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.

6. 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 toxicidad.
- b) El esfuerzo físico.
- c) El contagio.
- d) La turnicidad.
- e) La nocturnidad.
- f) El trabajo a la intemperie.
- g) Domingos y festivos.
- h) Jornada partida.

Se entiende por nocturnidad los trabajos que coinciden dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador lo solicite. Se abonará al puesto de trabajo que realice noches, que como máximo serán 3 ó 4 en cómputo de 28 días y solamente cuando se realicen.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realicen de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada dos, 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.

7. El complemento específico en atención a la dedicación, será el establecido en la Ley 30/1984 o aquella norma que la modifique o sustituya.

8. Se entiende por domingos y festivos a los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar en estos días.

9. Realizarán jornada partida todos aquellos trabajadores que tengan que trabajar en la misma jornada por la mañana y tarde.

10. Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos de esta Diputación.

Artículo 26. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 horas al año, compensándose económicamente según marque este Convenio.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por la Presidencia de la Corporación o Concejal Delegado/a 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.

4. Trimestralmente los servicios de personal informarán por escrito a la Junta de Personal o Comité de Empresa de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado. Empleados Públicos que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

El valor de la hora ordinaria, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales, divididas entre el número de horas de trabajo en cómputo anual.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 80 anuales.

El importe de las horas extraordinarias será el que correspondría a cada hora ordinaria incrementada en un 125%. Si éstas son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir será del 160% de la hora normal.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 160% y en un 200% si son en domingos o festivos de la hora normal.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso incrementadas en la misma proporción que en los apartados anteriores.

Artículo 28. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los Empleados Públicos tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización del responsable cuyas cuantías serán las que se determinen para los funcionarios del Estado, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

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

b) Cuando por razones del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas: Dieta completa si se pernocta fuera de la residencia habitual. Dieta reducida si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Las cuantías serán las estipuladas para los Funcionarios Públicos en el ámbito de la Administración Local.

d) El Ayuntamiento de Plasenzuela abonará, antes del inicio del viaje, a los Empleados Públicos que tuviera que desplazarse, al menos el 80 por 100 del valor total de las dietas que le corresponden. Salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del paso. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el Empleado Público obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

3. Gastos de desplazamiento.

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

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

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

La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los Empleados Públicos por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él o utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será el que se determine en los Presupuestos Generales del Estado.

4. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración: Las cuantías a aplicar serán las que marque la Ley para tribunal de oposición.

5. Indemnización especial:

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

Artículo 29. Anticipos.

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

Artículo 30. Derechos sindicales.

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 convenio tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes.

Las secciones sindicales quedarán constituidas por un delegado sindical común crédito mensual de 21 horas para asuntos sindicales.

La Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos que se recoge en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) Ley 11/1985, de 2 de agosto, B.O.E. del 8 del mismo mes.

a) La Corporación pondrá a su servicio un tablón de anuncios.

b) Pondrán participar en las negociaciones colectivas.

c) Podrán disponer de un local para sus reuniones previa petición al efecto.

d) Representar y defender los intereses del Sindicatos al que representan y de los afiliados al mismo en el Ayuntamiento.

e) Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner en 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 asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo a:

— Acerca de las sanciones que afectan a los afiliados al sindicato.

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

— La implantación de sistemas de organización con cualquiera de sus posibles consecuencias.

De acuerdo con la Ley 9/1987, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en su artículo 31, queda constituida la Mesa General de Negociación de este ayuntamiento, cuyas competencias vienen reconocidas y recogidas en dicho artículo y siguientes de la citada Ley.

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

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.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 31.

Será de aplicación lo establecido en la Ley Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 y el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997.

Artículo 32. Vestuarios.

El Ayuntamiento de Plasenzuela proporcionará al personal específico dos uniformes al año, uno en verano y otro en 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 y para los de inviernos en los meses de septiembre a octubre.

CAPÍTULO VI DERECHOS Y DEBERES

Artículo 33. Faltas.

Las faltas cometidas por los Empleados Públicos en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves. Además de las recogidas en el convenio general vigente aplicable al personal laboral de la Junta de Extremadura, que será de aplicación en lo no regulado por éste en esta materia.

Faltas leves. Se consideran faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
- c) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.
- d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
- f) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Faltas graves. Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los subordinados. Así como en el Centro de Trabajo.

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

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

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

j) La grave perturbación del servicio.

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

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

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:

- a) 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.
- b) El abandono del servicio.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen graves perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebida de información reservada del Centro o que se refiera a las personas o administrados.
- e) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- f) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- h) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- i) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- j) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.

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

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

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

Artículo 34. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.
- Amonestación verbal o por escrito.
- Dedución proporcional de retribuciones.

b) Por faltas graves:

- Apercibimiento y suspensión del sueldo hasta 2 meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 días a 4 meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concurso de ascenso por tiempo de un año.
- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 meses a 3 años.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concurso de ascenso hasta 2 años.
- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.
- Separación del servicio.
- Despido.

Las sanciones de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y los representantes de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan y exigirá la incoación de expediente comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

Artículo 35. Procedimiento.

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente. En los retrasos justificados ante el Concejal de Personal, el trabajador 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 sancionado que deberá evacuarse en todo caso ante la Secretaría del Ayuntamiento.

Artículo 36. Prescripción de faltas y sanciones.

1. 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 hubiera 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 sujeto al procedimiento.

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

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

Artículo 37. Cancelación de faltas y sanciones.

1. El Empleado Público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

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

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

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Plasenzuela se someten en esta materia a lo dispuesto en:

— Ley 7/1985 de Régimen Local.

— Real Decreto Legislativo 781/1986, de 13 de abril.

— Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública, en lo que sea de aplicación.

— Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

— Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las personas ligadas a los empleados públicos por una relación de afectividad de forma permanente tendrá a todos los efectos las mismas 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.

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

GRADO 1º	GRADO 2º	GRADO 3º	GRADO 4º
PADRE - MADRE HIJO - HIJA	ABUELOS HERMANOS NIETOS	BISABUELOS TIOS SOBRINOS BIZNIETOS	PRIMOS

Tercera. 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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en este presente convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente acuerdo se formalice con posterioridad al día 1 de enero de 2005. Este será vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre de 2008.

Firma el presente convenio en Plasenzuela, a catorce de marzo de dos mil cinco los señores que se citan en representación de las partes que, asimismo, se expresan:

D. LEOPOLDO BARRANTES LÓPEZ

SR. ALCALDE-PRESIDENTE: D. JOSÉ VILLEGAS CEBALLOS

DÑA. JUSTA MARTÍN ROBLEDO

CSI-CSIF: DÑA. ISABEL MUVILLA MARTÍN

CSI-CSIF: DÑA. M. BELÉN CERRO ANTOLÍN

CSI-CSIF: DÑA. MARÍA DEL CARMEN SERRANO IZQUIERDO

CSI-CSIF: D. JOSÉ MANUEL FUENTES SÁNCHEZ

ANEXO

TABLA SALARIAL 2005

PERSONAL AYUNTAMIENTO DE PLASENZUELA Y OO.AA.

PUESTO	GRUP.	TRIENIO	S.BASE	C.DESTIN	nºCD	ESPECIF
TECNICO ADMON	B	32,89	907,8	600,58	25	144,52
SUPERVISORA	B	32,89	907,8	529,74	23	
ADMINISTRATIVO	C	24,69	676,7	494,29	22	118,34
ENCARG. SERV	C	24,69	676,7	494,29	22	
AUX, ADMVO	D	16,5	553,32	382,72	18	
AUX:ENFERMERIA	D	16,5	553,32	317,45	15	
CUIDADORA	E	12,38	505,15	186,82	8	
COCINERA ¹	E	12,38	505,15	131,57	3	
AUX LIMPIEZA	E	12,38	505,15	131,57	3	
PEON	E	12,38	505,15	88,93	1	