

RESOLUCIÓN de 30 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 Sierra de Fuentes y la Corporación Municipal. Expte.: 22/2005.

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes y la Corporación Municipal, con Código Informático 1001032, de ámbito local, suscrito el 25-10-2004, entre representantes de la Corporación Municipal, en representación de una parte, y por CC.OO. y 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 (BOE. 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 30 de junio de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE SIERRA DE FUENTES

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 1. Objetivo
- ARTÍCULO 2. Ámbito personal
- ARTÍCULO 3. Ámbito temporal y territorial

ARTÍCULO 4. Comisión paritaria

ARTÍCULO 5. Denuncia

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 6. Relación de puestos de trabajo (R.P.T.) Organigrama y catalogación

ARTÍCULO 7. Ingreso

ARTÍCULO 8. Promoción interna

ARTÍCULO 9. Traslados

ARTÍCULO 10. Traslados de superior categoría

ARTÍCULO 11. Formación del personal

ARTÍCULO 12. Ampliación de plantilla

ARTÍCULO 13. Funcionarización y consolidación de puestos de trabajo

ARTÍCULO 14. Jornada de trabajo y horario

ARTÍCULO 15. Vacaciones anuales

ARTÍCULO 16. Permisos y licencias retribuidas

ARTÍCULO 17. Permisos no retribuidos

CAPÍTULO III. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

ARTÍCULO 18. Normas generales y comunes

ARTÍCULO 19. Conceptos retributivos

ARTÍCULO 20. Sueldo

ARTÍCULO 21. Trienios

ARTÍCULO 22. Pagas extraordinarias

ARTÍCULO 23. Gratificaciones por horas extras

ARTÍCULO 24. Indemnización por razón del servicio

ARTÍCULO 25. Anticipos

CAPÍTULO IV. CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 26. Asistencia jurídica

ARTÍCULO 27. Reconocimiento médico

ARTÍCULO 28. Uniformes de trabajo

ARTÍCULO 29. Botiquín de primeros auxilios

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 30. Secciones sindicales

ARTÍCULO 31. Delegados de personal

ARTÍCULO 32. Garantías

ARTÍCULO 33. Asambleas Generales

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 34. Seguridad e higiene y salud laboral

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35. Régimen disciplinario

ARTÍCULO 36. Procedimiento

ARTÍCULO 37. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Disposición adicional cuarta

Disposición adicional quinta

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SIERRA DE FUENTES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinados de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y las modificaciones introducidas en la misma por Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Sierra de Fuentes y sus Organismos Autónomos, sin perjuicio del Régimen Jurídico de éstos.

El Convenio lo conciertan: Por parte de la Administración: El Ayuntamiento de Sierra de Fuentes. Por la parte Social: los Representantes de los trabajadores y los Sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en este convenio son de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes con contrato de seis meses o superior duración. En materia retributiva,

sólo será aplicable al personal fijo, al personal indefinido y a todo el personal laboral con una antigüedad ininterrumpida en el Ayuntamiento de tres años, siempre que actualmente estén en activo.

Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y demás normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en este convenio, serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento en aquello en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito temporal y territorial

Este convenio entrará en vigor al día siguiente a su firma y surtirá efectos hasta el 31 de diciembre de 2005.

Su ámbito territorial de aplicación es el de todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para el control, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo. Estará formada por tres miembros de la Corporación Municipal y otros tres miembros nombrados por los representantes del personal del Ayuntamiento. Podrán acudir con sus respectivos asesores. Presidirá la Comisión el Alcalde Presidente de la Corporación Municipal, o Concejal en quien delegue.

Antes de dos meses desde la aprobación del presente convenio se reunirá la Comisión para nombrar secretario y establecer sus normas de funcionamiento. En lo sucesivo, la Comisión será convocada por el Presidente a petición de una de las partes, debiendo contener dicha convocatoria los puntos a tratar y el día y hora de la reunión, que no se celebrará antes de tres días desde la notificación de la convocatoria, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente convenio se realizará con escrito de la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia. Denunciado el convenio, éste se mantendrá en todos sus efectos hasta tanto no estuviera concertado uno nuevo. Antes del plazo de dos meses desde la denuncia se reunirá la Mesa Negociadora que corresponda con el fin de pactar una nueva norma colectiva.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Relaciones de puestos de trabajo (R.P.T.). Organigrama y catalogación.

La R.P.T. del Ayuntamiento es el instrumento a partir del cual se realiza la ordenación de su personal. Deberá contener debidamente

clasificados todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos si los hubiera, y será aprobada anualmente con la plantilla y el presupuesto.

La catalogación de los puestos de trabajo será negociada en la Mesa de Negociación, en plazo no superior a los seis meses desde la firma del presente convenio.

Artículo 7. Ingreso.

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 ajustada a los criterios fijados por la normativa de Régimen Local y General que sea de aplicación.

Toda la selección de personal deberá realizarse a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición y excepcionalmente, concurso. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente de la conexión entre el tipo de pruebas a realizar y el contenido del trabajo a desempeñar.

La redacción de las bases de todas las convocatorias será realizada por la Administración. Antes de su aprobación serán negociadas con los representantes de personal del Ayuntamiento.

La Administración informará a los representantes del personal de la composición nominal de los Tribunales de selección, y de la fechas, lugar y hora de las pruebas de acceso.

En todo proceso de selección se citará, para que asista al Tribunal, con voz y voto, a un representante de los trabajadores elegido en las últimas elecciones sindicales en el ámbito laboral de este Ayuntamiento.

Así mismo estará en todos los procesos selectivos un representante de los sindicatos más representativos según la legislación vigente, como observador con voz y sin voto.

Artículo 8. Promoción interna.

En todas las convocatorias la Corporación Municipal decidirá la posibilidad de promoción interna entre los trabajadores fijos de plantilla. Para ello, éstos deberán poseer la titulación exigida para el puesto en cuestión.

Artículo 9. Traslados.

El traslado supone la movilización de todo empleado laboral municipal de un servicio a otro, siempre que éste estuviera creado, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. De todo traslado se dará cuenta, con anterioridad a que se haya resuelto,

a los representantes del personal del Ayuntamiento. La Jefatura de personal podrá, por necesidades urgentes, trasladar a todo trabajador, dando cuenta en las 24 horas siguientes a los representantes del personal, que serán oídos.

Artículo 10. Trabajos de superior categoría.

Es competencia exclusiva de la Jefatura de Personal habilitar provisionalmente a cualquier trabajador para desempeñar puestos de superior categoría, por necesidades del servicio, por un tiempo no superior a dos meses continuados o tres meses discontinuos en un año. Durante el tiempo en que el trabajador desempeñe un trabajo de superior categoría, devengará todas las retribuciones de la categoría circunstancialmente ejercida.

Artículo 11. Formación del personal del Ayuntamiento.

La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios públicos. Los trabajadores del Ayuntamiento tienen derecho a que les sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales.

También tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la realización de cursos de perfeccionamiento, jornadas o congresos profesionales que sean organizados por cualquier organismo público o privado cuando tengan relación con el puesto desempeñado. Estos permisos alcanzarán al menos las 40 horas anuales y serán concedidos por la Jefatura de personal excepto cuando afecten gravemente al funcionamiento de los servicios.

La Corporación organizará cursos de capacitación, bien directamente, bien a través de conciertos con centros formativos, para la adaptación de los empleados a las nuevas técnicas operadas en los puestos de trabajo.

Cuando la formación del empleado público tenga un carácter particular, los gastos serán con cargo al trabajador, y nunca con cargo al Ayuntamiento.

Artículo 12. Ampliación de plantillas.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 100 horas de trabajo extraordinarias anuales, la Corporación estará obligada a realizar un estudio, y si procede, se ampliará la plantilla.

Artículo 13. Funcionarización y consolidación de puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por personal laboral fijo,

se realizarán convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización del personal laboral que se encuentre en los citados puestos de trabajo. En todo caso se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de funcionarización en su totalidad, por medio de un representante de cada central sindical firmante del Convenio.

En orden a conseguir la estabilidad en el empleo de aquellos puestos que respondan a necesidades permanentes de la Entidad, todo trabajador o trabajadora que trabaje más de tres años continuados e ininterrumpidos en el Ayuntamiento de Sierra de Fuentes, y sin que rompa o hubiese roto su vínculo laboral con el Ayuntamiento, pasará a ser personal laboral fijo. Se excluyen de este precepto los cargos políticos.

Artículo 14. Jornada de trabajo y horario.

La jornada de trabajo, con carácter general, será de 35 horas semanales para todo el personal laboral del Ayuntamiento, distribuyéndose de 8,00 a 15,00 horas, con 10 minutos de cortesía a la entrada, todo ello sin perjuicio de cualquier otro horario que pueda establecerse previa negociación y acuerdo con los delegados de personal. A la firma de este convenio se seguirán manteniendo los actuales horarios de trabajo establecidos en los distintos centros.

Los trabajadores tendrán un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, incluirán el sábado y el domingo, salvo en aquellos servicios o dependencias que deba organizarse por el Ayuntamiento otro régimen de descanso semanal.

Los trabajadores del Ayuntamiento disfrutarán de un periodo de descanso de 30 minutos diarios en su jornada laboral, los cuales se computarán a todos los efectos como efectivamente trabajados. Esta interrupción se realizará de forma que afecte lo menos posible a la prestación de los servicios.

En el caso de trabajo a turnos, el plan de horarios de los mismos se fijará con carácter general por la Jefatura de Personal, previo acuerdo con los delegados de personal. Entre un turno de trabajo y otro deberá transcurrir al menos un periodo de 12 horas. El saliente de servicio se computará como saliente de servicio y no como descanso semanal. Los planes de trabajo se elaborarán con la suficiente antelación, salvo casos de urgencia excepcional.

El Ayuntamiento 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 15. Vacaciones anuales.

Por cada año completo de servicio activo se disfrutará de un mes natural de vacaciones o de 22 días laborales, o de los días que en proporción corresponda en caso de contratos de menor duración. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre de cada año, ambos inclusive. También podrá disfrutarse el periodo de vacaciones en otro mes previa petición del trabajador, salvaguardando las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales podrán ser disfrutadas en un único periodo o en periodos de 7 días ininterrumpidos, a elección del trabajador. El plan de vacaciones será negociado por los representantes del personal en el primer cuatrimestre de cada año.

Si en el periodo de los 15 días naturales anteriores al inicio del periodo de vacaciones de algún trabajador se produjera alguna circunstancia extraordinaria de carácter laboral, por accidente, enfermedad o similar, que pusiera en peligro la suficiencia de personal para atender los servicios municipales, se podrá retrasar por resolución motivada el inicio de las vacaciones dentro del mismo año hasta que las circunstancias desaparezcan, compensando al trabajador con 5 días más de vacaciones.

Si por circunstancias excepcionales recogidas en resolución motivada se interrumpieran por el Ayuntamiento las vacaciones anuales de un trabajador, se compensará al trabajador con 5 días naturales más de vacaciones por cada 10 días o fracción que le faltara por disfrutar.

Se disfrutará en las vacaciones anuales de un día laborable más con quince años de antigüedad, dos a los veinte años, tres a los veinticinco y cuatro a los treinta.

Artículo 16. Permisos y licencias retribuidas.

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

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables a contar desde el siguiente a aquél en que se produzca el hecho. Si se trata de intervención quirúrgica sin necesidad de hospitalización, o, si la hay, no precisa de acompañante, el día de la intervención.
- c) Durante el tiempo que duren las actividades formativas a cuya asistencia haya sido autorizado.

- e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.
- f) Por cambio de domicilio habitual, un día natural, siempre que se acredite la realización de mudanza.
- h) Por exámenes finales o liberatorios, durante los días de su celebración. En caso de que sean exámenes nocturnos, se dispondrá de la jornada anterior al examen.
- i) Por el tiempo necesario para asistencia a consultas médicas.
- j) Por nacimiento o adopción de un hijo, o práctica de interrupción de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a tres días laborables.
- k) El trabajador o trabajadora con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia del trabajo, que podrán disfrutarse bien al comienzo o antes de la finalización de la jornada laboral, previa petición de la persona interesada. Si se desea hacer uso de este tiempo durante la jornada laboral, el permiso será de una hora. En el caso de que los dos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos. Deberá acreditarse, en todo caso, que el otro progenitor también desarrolla una actividad laboral y que no disfruta de un derecho similar.
- l) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables. Los trabajadores que tengan que prestar servicios en esas fechas por necesidades del servicio, podrán disfrutar de otras fechas en su lugar para compensarlos.
- m) Los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a seis días anuales por asuntos propios, que podrán ser disfrutados previa petición a su elección, y que no podrán denegarse salvo con resolución motivada por razones del servicio. No podrán ser acumulados a las vacaciones anuales señaladas en el artículo 14.
- n) Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, previa petición, con el fin de acompañar a consulta médica a un menor de edad que esté a su cargo, o mayor de 60 años afectado de enfermedad grave.

Cuando los hechos motivadores de los permisos citados se produzcan fuera de la localidad, la duración del permiso en cuestión se aumentará en dos días más.

El trabajador deberá justificar la veracidad de la circunstancia alegada para el disfrute de cualquiera de los permisos y licencias incluidos en este artículo, salvo por asuntos propios, en el

momento de solicitarlo o posteriormente con la mayor brevedad posible, si no pudiera hacerlo antes. En caso de no hacerlo se entenderá automáticamente denegada o se computará como falta de asistencia al trabajo.

Para el disfrute de todas las licencias relacionadas, será necesario solicitarlo por escrito en modelo al efecto, con al menos tres días de antelación a la fecha del permiso, al objeto de prever las necesidades del servicio, excepto en aquellos casos en los que por urgencia del asunto sea absolutamente imposible. El permiso se entenderá concedido o denegado cuando el interesado tenga en su poder la resolución firmada por el Alcalde o Concejales delegado de personal. Si transcurridos tres días desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador resolución alguna, se entenderá concedida la licencia o permiso.

En la semana previa a las fiestas locales y en los servicios en los que sea posible, la jornada laboral será de 9,00 a 14 horas. En los servicios en los que no pueda disfrutarse será compensada o acumulada.

Artículo 17. Permisos no retribuidos

1. El trabajador que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud, computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios.

2. El trabajador que lleve un mínimo de 3 años ininterrumpidos al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a tres meses, previo informe del Jefe del Servicio tras ser oídos los representantes de los sindicatos representados en el Ayuntamiento. Este permiso podrá solicitarse sólo una vez cada dos años, computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios.

3. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 10 días.

CAPÍTULO III. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

Artículo 18. Normas generales y comunes.

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

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

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

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 habitual, 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 el tiempo de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán en la nómina de enero los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario, sin perjuicio de los pactos que, dentro de la negociación colectiva, tengan lugar sobre retribuciones.

Artículo 19. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

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

3. Son retribuciones complementarias:

- a) Gratificaciones por horas extraordinarias.

Artículo 20. Sueldo.

El sueldo de los trabajadores del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes será el que tengan establecido cada uno de ellos al momento de la firma del presente convenio.

Artículo 21. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública y se justifican con el fin de premiar la permanencia y especialización del personal en las Administraciones Públicas. El valor del trienio será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de Administraciones Públicas o, en su caso, normas que lo sustituyan, siguiendo en todo el sistema de valoración de la legislación estatal.

2. Serán reconocidos los trienios al personal que lleve trabajando tres años continuados e ininterrumpidos en el Ayuntamiento, así como al personal laboral fijo.

2. Cuando un trabajador cambie de grupo de trabajo, percibirá todos los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Artículo 22. Pagas extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad completa de sueldo base y trienios, y se devengarán en los meses de junio y diciembre con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo 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. En este caso el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente. Así mismo, en caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 23. Gratificaciones por horas extraordinarias.

1. Con carácter general, tan sólo se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales o de urgente necesidad, no podrá rebasarse el máximo de 80 anuales, y si se hiciera, se atendería a lo prescrito en el artículo 12. Las gratificaciones por horas extraordinarias, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo.

2. Las gratificaciones por horas extraordinarias se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, compensándose económicamente según se señala a continuación:

El importe de las horas extraordinarias será el que correspondiera a cada hora ordinaria incrementada en un 100%. Si éstas

son realizadas en domingo o festivos, la cuantía a percibir se incrementará el 200% sobre 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 similar a si se produjera en domingo o festivo. De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso incrementadas en un 200% de la hora normal.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido ordenados o autorizados previamente por el Alcalde, 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. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de Representación del Personal del Ayuntamiento las gratificaciones por horas extraordinarias que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.

En defecto de pacto individual motivado por la habitualidad de los gastos, se seguirá la forma que señala la normativa para el personal funcionario.

Artículo 25. Anticipos.

Los trabajadores fijos o trabajadores con tres años de antigüedad en el Ayuntamiento podrán solicitar como máximo, la cantidad de 1.500 euros, pudiéndose fijar un plazo máximo de devolución de 18 meses con cuotas iguales, previa justificación de la necesidad. A tal efecto el Ayuntamiento en sus presupuestos dotará anualmente una partida presupuestaria para ello. Una vez concedido un anticipo, no se podrá volver a solicitar hasta transcurridos dos años.

CAPÍTULO IV. OTRAS CONDICIONES LABORALES

Artículo 26. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por conflictos derivados con ocasión de la prestación de sus servicios, salvo cuando sean causados por negligencia, dolo o mala fe patente en el ejercicio de su profesión. Cuando un trabajador en el ejercicio de sus funciones incurra en responsabilidad, y como consecuencia de ella se derivase el depósito de fianza, será el Ayuntamiento

quien la haga efectiva, hasta tanto se dicte la resolución judicial correspondiente.

Artículo 27. Reconocimiento médico.

Los trabajadores podrán someterse a reconocimiento médico anual. Si como consecuencia del mismo se verificara en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo de sus funciones en el Ayuntamiento, éste, de mutuo acuerdo con el trabajador procurará destinarlo a otro servicio en donde no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

Artículo 28. Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite y que se prevea que permanezca al menos 6 meses en el mismo puesto de trabajo, las siguientes prendas:

Para personal de limpieza: 2 batas y un par de zuecos al año.

Para personal de guardería (centro de educación infantil) y de ayuda a domicilio: 2 batas al año.

Para personal de obras y de servicios varios:

VERANO: una camisa y un pantalón cada año.

INVIERNO: una camisa, un pantalón y una chaqueta, y unas botas de seguridad.

Para alguaciles, la uniformidad que por Ley y por costumbre le corresponda.

Se proporcionarán los utensilios necesarios de trabajo (guantes, botas, etc.) a todos aquellos puestos que por sus funciones así lo necesiten. Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material.

Artículo 29. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto.

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales representan y defienden los intereses del sindicato al que representa y a sus afiliados en el Ayuntamiento. Tendrán los siguientes derechos:

a) El Ayuntamiento pondrá a su servicio un tablón de anuncios.

- b) Podrán disponer de un local para sus reuniones previa petición al efecto.
- c) Serán informados y oídos por el Ayuntamiento con ocasión de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato, y en particular, acerca de las sanciones que afecten a éstos.

Artículo 31. Delegados de personal.

1. Son los órganos representativos de todos los trabajadores del Ayuntamiento, y tendrán todos los derechos y garantías que la ley les concede.
2. Será objeto de negociación con los Delegados de Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Delegados de personal emitirán informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento, en todo caso sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
 - d) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - e) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
4. Los Delegados de personal serán informados y oídos de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como la apertura de expedientes disciplinarios, informativos y sancionadores.
5. Los delegados de personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerán, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Tendrán acceso a los boletines de cotización TC-1 y TC-2. Así mismo vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo; participarán en la gestión de obras sociales para el personal que se puedan establecer en el Ayuntamiento; colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
6. Se reconoce a los delegados de personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y

ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

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

8. Los informes que deban emitir los delegados de personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo máximo de 10 días.

9. El Ayuntamiento facilitará a los delegados de personal el uso de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, cuando éstos lo soliciten. Asimismo facilitará el uso de todos aquellos medios materiales y técnicos necesarios para el desarrollo de su actividad.

10. En cumplimiento de la legislación laboral vigente, se entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Ayuntamiento.

Artículo 32. Garantías

Los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores del Ayuntamiento, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oídos en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:

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

— Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación de la comunicación con una antelación a su uso de 24 horas, salvo imposibilidad manifiesta.

— Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al Ayuntamiento, a su acumulación.

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

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

Artículo 33. Asambleas Generales.

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

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

b) Los delegados de personal.

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

2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

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

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Indicar el orden del día.

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

3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.

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

5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 20 horas anuales en cada

centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 34. Seguridad, higiene y salud laboral.

En esta materia se cumplirá la normativa actual vigente, principalmente en lo referente al Comité de Prevención.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes será el mismo que el establecido en la normativa vigente aplicable, Estatuto de los Trabajadores y legislación de desarrollo.

Artículo 36. Procedimiento.

Corresponde al Ayuntamiento la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo estipulado en este Convenio. Para imponer cualquier sanción será necesario la apertura de expediente de acuerdo con la normativa vigente. De todas las actuaciones se informará previamente a los delegados de personal, y a los representantes sindicales del trabajador, los cuales tendrán acceso al expediente. En todo caso, se les dará audiencia con anterioridad al establecimiento de cualquier sanción sobre un trabajador.

Artículo 37. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán a los términos previstos en el ASEC.EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en uno de los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no viendo por lo tanto necesario la adhesión expresa individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Se entenderá por cónyuge del trabajador, a los efectos previstos en este Convenio, la persona que se halle ligada a éste por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado por la inscripción en el registro autonómico de parejas de hecho.

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todos los trabajadores del mismo.

Disposición adicional tercera.

Las cuantías previstas en el Capítulo III del presente Convenio se incrementarán durante su vigencia según el IPC real de años sucesivos.

Disposición adicional cuarta.

El Alcalde estará facultado para comparecer y representar al Ayuntamiento en los actos de conciliación, siempre en el ejercicio de sus competencias.

Disposición adicional quinta.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores del Ayuntamiento, ha de entenderse

referido también a los parientes por afinidad, y siempre de acuerdo con el siguiente cuadro:

PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
Padre	Abuelo	Bisabuelo	Primo
Madre	Hermano	Tío	
Hijo/a	Nieto	Sobrino y Biznieto	

Sierra de Fuentes, 11 de mayo de 2005.

POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN.

POR LA PARTE SOCIAL: LOS DELEGADOS DE PERSONAL SINDICATOS

CC.OO.

CSI-CSIF

RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2005, de la Dirección General de Comercio, por la que se fija el inicio del proceso electoral y el número de vocales del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Protegida “Cereza del Jerte”.

La Orden de la Consejería de Economía y Trabajo de fecha 29 de abril de 2005 (D.O.E. núm. 53, de 10 de mayo), por la que se dictan normas para la renovación de vocales del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Protegida “Cereza del Jerte”, establece, en su Disposición Adicional Tercera, que el inicio del proceso electoral y el número de vocales correspondientes a cada censo se fijará mediante Resolución.

En su virtud, esta Dirección General de Comercio,

RESUELVE:

Primero. Que el inicio del proceso electoral, día D del Calendario (Anexo I de la Orden a que se hace referencia) para la renovación de vocales del Consejo Regulador, será el día 25 de julio de 2005.

Segundo. La composición del Consejo Regulador, con determinación del número de vocales que corresponden a cada uno