

RESOLUCIÓN 31 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Olivenza (personal laboral). Asiento 40/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa AYUNTAMIENTO DE OLIVENZA (Personal laboral), con código informático 0601502, suscrito el 26/07/2006 por el Excmo. Sr. Alcalde en nombre y representación del Ayuntamiento de Olivenza, de una parte, y por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

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

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 31 de octubre de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE OLIVENZA Y SU PERSONAL LABORAL, POR EL QUE SE DETERMINAN SUS CONDICIONES DE TRABAJO

En Olivenza a 26 de julio de 2006.

REUNIDOS

De una parte, D. RAMÓN ROCHA MAQUEDA, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Olivenza; asistido por el Secretario-Accidental del Ayuntamiento D. PEDRO ARDILA BERMEJO y

De otra, D.^a MARÍA DOLORES GARCÍA DOMÍNGUEZ, D.^a INÉS MARÍA MONJE CASTELLANO, D.^a JUANA CARRILLO BAEZA, D.^a PILAR ARANDA

HERNÁNDEZ, D. MANUEL FIGUEREDO RODRÍGUEZ y D.^a AMALIA M.^a BARROSO PÍRIZ.

ACTÚAN

El Sr. Alcalde, en nombre y representación del Ayuntamiento de Olivenza, las Sras. García Domínguez y Monje Castellano, lo hacen respectivamente en representación de las Centrales Sindicales FSP-UGT y FSAP-CCOO, las Sras: Carrillo Baeza, Aranda Hernández, Barroso Píriz y el Sr. Figueredo Rodríguez, lo hacen en su condición de delegados del personal laboral del Ayuntamiento.

Reconociéndose ambas partes plena capacidad y legitimación para suscribir el presente convenio entre la Corporación Municipal de Olivenza y su personal laboral; deciden hacerlo con arreglo al siguiente tenor literal:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito personal.**

1. El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Olivenza y sus trabajadores en régimen laboral. Las normas contenidas en el mismo son de aplicación a todo el personal laboral de este Ayuntamiento que preste servicios ordinarios y permanentes, no siendo de aplicación al personal laboral temporal vinculado a servicios o programas subvencionados cuyo objeto o finalidad sean las medidas de fomento de empleo.

2. Al personal contratado por el Excmo. Ayuntamiento de Olivenza mediante convenio con otras administraciones, para la realización de servicios de competencia propia y estructural de este Ayuntamiento, a excepción de aquellos trabajadores contratados en régimen especial o trabajos de colaboración social.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento en lo que les sean más favorable.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Olivenza.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006, teniendo vigencia durante tres años a partir de esta fecha. Los conceptos económicos serán revisables anualmente.

Las contrataciones de personal laboral temporal vinculadas a programas subvencionados que se encuentren en curso, finalizarán en las condiciones contractuales vigentes, sin perjuicio de que conforme finalicen, los nuevos programas subvencionados se ajusten a lo establecido por este Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por TRES miembros en representación del Ayuntamiento y por TRES miembros en representación de los trabajadores designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del Presente Convenio Colectivo, siendo el voto en relación al número de representante.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambas partes con voz y sin voto.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
- d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.
- e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes.
- f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
- g) Denuncia del incumplimiento del Convenio Colectivo.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

3. Dicha Comisión se reunirá una vez al semestre, o a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un mínimo de 3 días hábiles y máximo de cinco días hábiles posteriores a la petición, debiéndose levantar acta de los acuerdos.

Artículo 5. Denuncia.

1. La denuncia ha de ser hecha por alguna de las partes firmantes del presente Convenio y deberá formularse por escrito dirigida

a la otra parte concertante tres meses antes de finalizar su período de vigencia.

La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los 15 días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio para acordar los términos en que se estructure la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 6. Prórroga del Convenio.

Finalizada la vigencia pactada en el presente texto, permanecerá el mismo en vigor en tanto no se publique un nuevo Convenio acordado por las partes.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo indivisible.

Si alguno o alguno de sus preceptos fuese anulado o modificado por la autoridad laboral o judicial competente, el Convenio devengará anulado sólo en los preceptos referidos, salvo que esta ineficacia afecte a elementos considerados fundamentales por los firmantes del mismo, en cuyo caso se tendrá que negociar la nueva regulación correspondiente.

CAPÍTULO II

COBERTURA DE PUESTOS Y R.P.T.

Artículo 8. Organización y gestión.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad del Ayuntamiento. Las Organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, participarán en dicha organización y racionalización.

Artículo 9. Planificación integral de recursos humanos.

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes del Convenio los criterios a los que deberán ajustarse la planificación integral de los recursos humanos, contemplando, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- b) Medidas y proceso de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- c) Previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de

gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

d) Procesos de funcionarización que procedan.

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.

2. La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de todos los puestos de trabajo del personal y deberá comprender, tanto los puestos de trabajo del Ayuntamiento, como los de los organismos autónomos, debidamente clasificados. Se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto, previa negociación y acuerdo con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

3. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación y acuerdo con las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

4. La Relación de Puestos de Trabajo se expondrá en los tablones de anuncios previamente a las pruebas de acceso y oferta de empleo por un plazo de 30 días, facilitándose copia a los órganos de representación del personal.

5. Junto a la Relación de Puestos de Trabajo deberá aprobarse asimismo el organigrama de organización administrativa del Ayuntamiento.

Artículo 11. Clasificación del Personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, estableciéndose los siguientes:

— Grupo 1; Titulados superiores.

— Grupo 2; Titulados de grado medio.

— Grupo 3; Titulados de BUP y FP 2.º grado o equivalente, o aquellas titulaciones similares adaptadas a las nuevas legislación en materia de educación.

— Grupo 4; Graduados escolares o aquellas titulaciones similares adaptadas a las nuevas legislación en materia de educación.

— Grupo 5; Certificado de escolaridad o aquellas certificaciones similares adaptadas a la nueva legislación en materia de educación.

Artículo 12. Ingresos. Ofertas Públicas de Empleo.

1. El Ayuntamiento, atendiendo a la Planificación integral de los Recursos Humanos formulará anualmente su Oferta de Empleo Público. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso, como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna, reservándose para esta última el mayor número de plazas legalmente posible en la normativa básica. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones previstas en el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. Podrán determinarse sectores o áreas funcionales en los que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2. Toda selección de personal de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre y, excepcionalmente, por concurso, previa negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3. Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

4. Los sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Olivenza, propondrán a la Corporación un representante que deberá poseer

una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dichos miembros asistirán como observadores sindicales.

5. La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa información a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

7. Todos los puestos no incluidos en la oferta pública de Empleo, que se convoquen a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo y que figuren en la R.P.T., se cubrirán con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, debiendo incluirse necesariamente dichas plazas en la siguiente Oferta de Empleo.

Artículo 13. Promoción interna y carrera administrativa.

1. Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a todo el personal laboral fijo afectado por este Convenio, siempre que cumplan el requisito de pertenecer al mismo Grupo de clasificación o a uno o dos Grupos inferiores al de la plaza ofertada, y haber permanecido dos años en su categoría.

2. Las convocatorias de promoción se efectuarán por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación, así como la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán, fundamentalmente, conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas, pudiendo eximirse de la realización de aquellas pruebas de actitud dirigidas a acreditar conocimientos ya demostrados en el ingreso o el desempeño del puesto de origen.

3. La promoción del Grupo 5 al 4 y del Grupo 4 al 3, se llevará a cabo, prioritariamente, desde la correspondiente área funcional o de actividad. Cuando la legalidad lo permita, el personal laboral del Grupo 5 ó 4 que carezca de la titulación correspondiente, podrá participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo inferior, o de cinco, más la superación de un curso específico de formación. La Corporación potenciará las acciones de formación para estos Grupos, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos.

4. Las pruebas de promoción interna podrán ser convocadas de manera independiente a las de nuevo ingreso si así se acuerda en la negociación prevista en los artículos anteriores.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

1. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

a) Turno de traslado.

b) Turno de promoción interna.

c) Turno libre.

2. El turno de traslado se ajustará, con carácter general, al procedimiento de concurso, de conformidad con lo que se determina en la Planificación de Recursos Humanos y la RPT.

3. Los concursos de traslado se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales de acuerdo con los criterios siguientes:

a) La convocatoria será publicada en todos los tableros de anuncio del Ayuntamiento.

b) Serán informadas por el comité de Empresa en el plazo de 15 días hábiles desde su comunicación al mismo.

c) Podrán participar en ellos todo el personal laboral del Ayuntamiento, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.

d) La solicitud se presentará en escrito único, dirigido a la Alcaldía-Presidencia, con indicación de todas las plazas solicitadas por el interesado.

e) Se constituirá una Comisión de Valoración de la que formará parte, al menos, un miembro del Comité de Empresa designado por este órgano.

f) El baremo contemplará, al menos, la pertenencia al área funcional a la que se opta, la antigüedad, la formación relacionada con el puesto al que se opta y la titulación académica.

g) El plazo para la resolución del concurso será de 2 meses desde el día siguiente al de finalización de presentación de solicitudes, salvo dificultades justificadas.

4. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran ocupando con anterioridad a dicho nombramiento.

5. Se podrá autorizar la permuta de destino entre personal a solicitud de los interesados, siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza y retribución, y corresponda idéntica forma de provisión. Será necesario, además, el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria.

6. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo, y, se podrán realizar por la Corporación nombramientos en Comisión de Servicio, ajustadas a las siguientes condiciones:

- a) Será preceptivo el previo informe favorable del Comité de Empresa.
 - b) La Comisión durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con un plazo máximo de seis meses.
 - c) Estos nombramientos se comunicarán a los trabajadores, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.
 - d) El trabajador en comisión de servicio, habrá de reunir los requisitos que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.
 - e) Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el período en Comisión de Servicio.
 - f) La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.
7. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo, se realizará en comisión de servicio, hasta en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita este artículo.

Artículo 15. Trabajos de superior categoría.

1. Sólo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplado en el presente Convenio.
2. Esta adscripción no podrá exceder de seis meses en el cómputo de un año, u ocho meses en el de dos. Tampoco producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. Si superados los plazos anteriores, permaneciese la necesidad de cubrir el puesto en cuestión, éste deberá cubrirse conforme a lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior requerirá el informe previo del Comité de Empresa, y comunicación por escrito al interesado.

Artículo 16. Formación.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Olivenza tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios académicos o profesionales y el acceso a cursos de perfeccionamiento, capacitación o habilitación profesional, como medio para la mejora del servicio público y de desarrollo profesional e individual del personal.
2. La Corporación, directamente, o en colaboración con otras Administraciones y Organizaciones sindicales, planificará u organizará cursos de perfeccionamiento, capacitación o habilitación profesional, y promoverá su participación en Planes agrupados o intersectoriales, de tal forma que se garantice el acceso de sus trabajadores al ejercicio efectivo de este derecho.
3. La planificación de la formación se ajustará a los siguientes criterios:
 - a) Se realizará un estudio de necesidades sobre las condiciones, tanto actuales, como futuras, de los servicios y puestos de trabajo, con especial atención a la introducción de las nuevas tecnologías.
 - b) Se elaborará una propuesta de global de formación para el ámbito de este Ayuntamiento.
 - c) Se aportará a los planes agrupados o intersectoriales la programación de acciones formativas específicas para sus trabajadores.
 - d) Se respetará la igualdad de condiciones todos los trabajadores en cuanto al acceso a todas las acciones formativas en las que pudieran tomar parte, para lo cual se dará conocimiento exhaustivo de cuantos planes o acciones concretas estuvieran participadas por este Ayuntamiento o pudieran ser de interés.
 - e) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores que hubieran sido seleccionados para la realización de cursos incluidos en los Planes de Formación continua acogidos al Acuerdo de Formación continua en las Administraciones Públicas, así como en otros Planes oficiales, y el tiempo de asistencia será considerado tiempo de trabajo efectivo.
 - f) La asistencia a estas acciones formativas dará lugar, en su caso, a las indemnizaciones por razón de servicio que pudieran corresponder.
 - g) El personal al servicio del Ayuntamiento que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada

de trabajo para la asistencia a los mismos, o preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen del servicio.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. Jornada laboral y calendario.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral máxima de 35 horas semanales, en cómputo anual de 1.524 horas.

2. La jornada laboral ordinaria será de 8 a 15 horas, de Lunes a Viernes.

3. En determinados servicios podrá establecerse otras jornadas diferentes a la ordinaria, que podrán consistir en la realización en régimen de turnicidad, nocturnidad, jornada partida, disponibilidad horaria, prolongación de jornada o sábados, domingos y festivos, habrán de estar recogidas en la RPT, donde se recogerá también el complemento retributivo y descanso correspondientes a estas condiciones horarias.

4. En todo caso, se respetarán todos los horarios que se vengán realizando siempre y cuando mejoren lo expuesto en este artículo.

5. Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para disponer los elementos del puesto de trabajo, y ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo.

6. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos. Con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en los servicios en que se haya acordado una jornada no ordinaria. En el caso de este personal, se tenderá a que tengan como mínimo el 50% de los fines de semana libre.

7. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo de descanso ininterrumpido de 30 minutos diarios, computado como trabajo efectivo a todos los efectos.

8. Anualmente se acordará con el Comité de Empresa el calendario laboral, que deberá estar confeccionado antes del 31 de diciembre de cada año, y en el que se recogerán las jornadas no ordinarias y se desarrollarán aquellas condiciones o circunstancias contempladas en el presente Convenio o la RPT.

Artículo 18. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas por año completo de servicio serán de un mes natural, o de 22 días hábiles, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa.

No obstante, en atención a la antigüedad del personal, se incrementarán los días hábiles de vacaciones de tal forma que correspondan 23 cuando se cumplan 15 años de servicio, 24 cuando se cumplan 20, 25 cuando se cumplan 25, y 26 cuando se cumplan 30 o más. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente a aquél en que se cumplan los años de servicios referidos. Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de antigüedad.

2. Se disfrutarán, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, y como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

3. Los turnos de vacaciones se fijarán antes del día 31 de mayo. Cuando no hubiera acuerdo, se fijarán los turnos rotativos con respecto del año anterior.

4. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias, como enfermedad y/o accidente, y maternidad conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute, una vez finalizada dicha circunstancia, no siendo acumulable al ejercicio siguiente.

5. Cuando por cese, jubilación o fallecimiento, o cuando el alta del trabajador se haya producido en fecha que no permita el disfrute de parte proporcional de vacaciones anuales que le hubiera correspondido, tendrá derecho a su compensación económica.

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

7. Si a un trabajador se le obliga por la Administración a disfrutar de un periodo vacacional distinto del ordinario, que previamente se había acordado, tendrá derecho al disfrute de 35 días en lugar de treinta.

Artículo 19. Permisos y reducciones de jornada.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos:

a) Por matrimonio o inscripción en el registro Oficial de Parejas, 15 días naturales pudiéndose acumular a los meses de vacaciones.

b) Por nacimiento, adopción, práctica de interrupción voluntaria del embarazo de la cónyuge o pareja de hecho, muerte o enfermedad grave de familiar en segundo grado de consanguinidad o

afinidad, 3 días laborables, en el caso que sea dentro del término municipal y 5 días fuera de él, ampliables según las circunstancias, desde el día de la fecha en que ocurriera el hecho causante. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.

En caso de enfermedad o accidente muy grave que exija una atención que no pueda ser prestada por otra persona o institución, a petición del interesado, este permiso podrá ampliarse, con carácter excepcional, hasta un máximo de quince días más.

c) Por razón de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

Así mismo tendrá derecho a 1 hora diaria para lactancia a distribuir en el día por la interesada, en los doce primeros meses del nacido. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a disponer del tiempo necesario para asistir a cursos de preparación al parto, siempre que el facultativo lo considere necesario o conveniente.

En otros supuestos de adopción, acogimiento o adopción internacional, se estará a lo establecido en la normativa de funcionarios de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma más favorable.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un cuarto de la misma, con una deducción del 25 ó 33% de sus retribuciones, respectivamente.

e) En caso de fallecimiento o de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un permiso de 2 días laborables, o 4 si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia, o cuatro si implica cambio de residencia.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a

lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro organismo oficial, tendrá derecho el trabajador a percibir la indemnización en razón de servicio que corresponda.

j) Para concurrir a exámenes finales de demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o carrera administrativa, durante los días de su celebración.

k) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones. Se tendrá derecho a la indemnización correspondiente en el caso de cursos de adaptación o capacitación obligatoria para el puesto de trabajo.

l) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.

m) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes.

n) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en el tiempo que dure el desplazamiento.

o) Seis días laborales de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

p) Serán días no recuperables a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre, y el 22 de mayo.

2. El trabajador a quien falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá obtener la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o un cuarto de la misma, con una deducción del 25 ó 33% de sus retribuciones, respectivamente.

3. El personal al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar permisos no retribuidos de hasta tres meses, que sólo podrán disfrutarse cada dos años. Las peticiones de éstos permisos deberán ser

cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días y teniendo los sindicatos firmantes del Convenio conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 20. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público: será declarada de oficio o instancia del trabajador, cuando se encuentre en servicio activo en cualquier administración pública, organismo o entidad del sector público, siempre que no tuviera reconocida la compatibilidad y no le corresponda otra situación. Tendrá carácter indefinido mientras dure la condición que la causó. Extinguida la causa, el trabajador deberá solicitar el reintegro en el plazo de 30 días, pasando a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en caso de no hacerlo.

2. Excedencia voluntaria por interés particular: tendrá una duración mínima de 2 años continuados y podrá ser solicitada por todo trabajador fijo que haya prestado 5 años de servicio en el Ayuntamiento.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: tendrá una duración mínima de 2 años, y máxima de 15, y podrá ser solicitada por el trabajador cuyo cónyuge o pareja de hecho esté en activo en otra Administración, organismo o entidad pública que radique en otra localidad. Si no hubiera solicitado el reintegro una vez cumplida la duración máxima, se le considerará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia por cuidado de hijos: de duración no superior a 3 años y para el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o acogimiento previo a la adopción. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo periodo que, en su caso, pondrá fin al anterior. Si no hubiera solicitado el reintegro una vez cumplida la duración máxima, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5. Las excedencias voluntarias reguladas en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo no conllevan reserva de puesto, devengo de retribuciones, ni cómputo del tiempo de permanencia a efectos de antigüedad, derechos pasivos o promoción.

6. La excedencia del punto 4 de este artículo por cuidado de hijos conllevará reserva de puesto y será computable a efectos de antigüedad, derechos pasivos o promoción.

Artículo 20. Bis.

No obstante lo regulado en este Capítulo, se estará a las condiciones más beneficiosas que se establezca en la normativa de funcionarios de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma y que le sea de aplicación a los funcionarios de este Ayuntamiento.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES

Artículo 21. Normas generales.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento será remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal, los Convenios Colectivos que sean de aplicación y la R.P.T. que será objeto de negociación a parte. No obstante, la masa salarial se incrementará según lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las retribuciones que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades y con referencia a la situación y derechos del personal al servicio del Ayuntamiento en el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en el de reintegro en el servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

b) En el mes de cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

4. 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.

5. Las retribuciones percibidas por las personas al servicio de Ayuntamientos se ajustarán a la publicidad establecida en la normativa vigente.

6. El personal interino, así como aquellos que se encuentren en periodo de práctica percibirán el 100% de las retribuciones que correspondan a dicho puesto de trabajo en la R.P.T.

Artículo 22. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Los criterios de asignación, cuantías y demás condiciones de las indemnizaciones se ajustarán a lo regulado en el Real Decreto 462/2002, y serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado.

2. La Dieta por manutención comprende los gastos correspondientes a la comida y a la cena, y consistirá en el importe fijo establecido en el Anexo al R.D. La dieta por alojamiento comprende los gastos máximos de alojamiento, desayuno y teléfono de carácter particular,

y su importe será el realmente gastado y justificado, con los límites fijados en el Anexo del R.D.

3. La indemnización por Residencia Eventual es la que corresponden por permanecer fuera de la residencia habitual más de un mes. La cuantía será del 80% del importe de las dietas enteras que correspondieran según los Anexos del R.D., sin que se necesite justificación documental.

4. La indemnización por Gastos de Viaje consistirá en el importe del billete o pasaje dentro de las tarifas correspondientes a las clases que se señalan en el R.D. En el caso de utilización de vehículo propio, se indemnizará por 0,17 euros/Km. También se consideran gastos de viaje, previa justificación, los peajes de las autopistas, los desplazamientos en taxis y los aparcamientos.

5. En concepto de Anticipo, el personal al que se le encomiende una comisión de servicio tendrá derecho a percibir por adelantado el importe aproximado de las dietas, residencia eventual y gastos de viaje, sin perjuicio de la devolución de la cuantía que proceda una vez finalizada la comisión de servicio.

6. En caso de traslado forzoso que origine cambio del término municipal de residencia oficial dentro del territorio nacional, el personal tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y, en cualquier caso, a una indemnización equivalente a tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.

7. Las Asistencias a Órganos Colegiados, participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección del personal y colaboración con carácter no permanente ni habitual en institutos, escuelas o unidades de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de las Administraciones Públicas será objeto de indemnización conforme a lo estipulado en el mencionado R.D.

Artículo 23. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En caso de accidentes de trabajo, enfermedad común o profesional, el Ayuntamiento complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante y por un período de tres meses por cada año natural, excepto los que estén sometidos a régimen especial.

Artículo 24. Anticipos reintegrables.

1. Podrá ser beneficiarios de anticipos reintegrables el personal laboral indefinido (fijo) en situación de activo del Ayuntamiento, por una cuantía correspondiente a dos mensualidades íntegras, en un máximo de 6.000 € en los de carácter extraordinario, a

devolver en 24 mensualidades, sin recargo. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tenga liquidado el compromiso de igual índole adquirido con anterioridad.

2. A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados públicos". Dicha partida será la consignada presupuestariamente, ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden por devolución de los anticipos concedidos.

3. La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad.

4. Los anticipos reintegrables de carácter ordinario de hasta 3.000 € se concederán cuando venga justificada su petición por algunas de las siguientes causas:

a) Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.

b) Adquisición vivienda, cuando sea destinada al domicilio habitual del peticionario.

c) Instalación de la vivienda durante el ejercicio en el que se solicita, pudiéndose considerar, como tal, los gastos de fianza y otros derivados del contrato de arrendamiento, y los gastos de traslado de domicilio.

d) Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.

e) Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.

f) Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.

5. Se considerarán anticipos de carácter extraordinario, cuando las solicitudes se basen en gastos derivados de enfermedad grave, accidente o siniestro de especial gravedad, fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad, y de otros supuestos análogos.

6. Las solicitudes deberán ir acompañadas de los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos y serán valorada por la Comisión Paritaria, que acordará la ampliación de documentación, concesión, seguimiento, justificación del gasto o plazos que considerase necesarios.

Artículo 25. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica

1. Por la Corporación municipal se formalizará un seguro de cobertura de la posible responsabilidad civil a todo el personal de la misma por actos, estudios o informes que realice por razón de su trabajo.

2. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador a otras funciones adecuadas a su nivel profesional o de formación, en caso de retirada temporal o definitiva de su carnet profesional, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse del expediente sancionador.

3. Sin perjuicio de otras prestaciones análogas previstas en el sistema correspondiente de previsión social, la Corporación concertará un seguro colectivo de vida para todo el personal que cubra los riesgos de invalidez permanente total o permanente absoluta, en una cuantía de 30.050,61 €, por muerte de 15.025,3 €, y por muerte por accidente, 18.030,36 €, además de 18.030,36 €, por Incapacidad Permanente para su trabajo, a percibir por el interesado o, en su caso, sus causahabientes.

4. La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación normal del servicio, dando opción al interesado a la elección de jurista. En los casos anteriores, si hubiera procesamiento, la fianza del mismo correrá a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 26. Vestuario y uniformidad.

1. El Ayuntamiento proporcionará vestuario de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará para que el vestuario reúna las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

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

CAPÍTULO V PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 27. Principios de la prevención.

1. En aplicación de la normativa en vigor, corresponde al Ayuntamiento el deber de protección de los trabajadores frente

a los riesgos laborales, que se concreta en garantizar la información, consulta y participación, dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores en general, y más exhaustivamente a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en particular, la vigilancia de la salud, tanto puntual, como periódica, y la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

2. Para ello se elaborará un Plan Integral de Prevención en el que se prestará especial atención a los trabajadores más sensibles a determinados riesgos y la adaptación de los puestos de trabajo que impliquen mayor riesgo. Este Plan incluirá una Evaluación inicial, conforme a lo que la Ley establece, un Plan de Emergencia y Evacuación para cada Centro de trabajo, las medidas concretas de actuación y unos criterios de seguimiento, contando para todo ello con todos los trabajadores y sus órganos legales de representación.

Artículo 28. Comité de seguridad y salud en el trabajo.

1. Existirá un único Comité de seguridad y Salud Laboral, cuya composición y funciones serán las recogidas legalmente.

2. Para la determinación del número de sus componentes se considerará a cada colectivo de funcionarios y personal laboral por separado, aplicando a cada uno la escala del artículo 35 de la Ley 31/1995 P.R.L. y sumando el número de Delegados resultantes.

Artículo 29. Vigilancia de la salud, adaptaciones y movilidad por razones de salud.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos el personal al servicio del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

En aquellos puestos que conlleven la conducción, este reconocimiento será semestral.

2. El personal al servicio del Ayuntamiento que actúe con pantallas de ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

3. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado, en cuyo caso se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo a su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.

4. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

5. Además del reconocimiento habitual, al personal con alto riesgo de contagio de enfermedades infecciosas se le realizará, con carácter voluntario una revisión semestral respecto a dichas enfermedades.

6. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de seguridad y Salud Laboral, a elaborar anualmente en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

7. Todo el personal al servicio del Ayuntamiento, será asignado voluntariamente a un puesto de trabajo de servicios auxiliares acorde a sus condiciones físicas, al cumplir los 60 años de edad, o cuando le sea reconocida una disminución de capacidad para el desempeño de tareas en las condiciones ordinarias del desempeño de su puesto. En estos supuestos se conservarán las mismas retribuciones básicas y complementarias.

Artículo 30. Botiquines de primeros auxilios.

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado al presente convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la L.B.R.L., Texto Refundido, R.D. 33/1986 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. Derechos sindicales

1. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento afiliados a un Sindicato, podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de los representantes en las elecciones sindicales tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales, los cuales dispondrán de 30 horas mensuales cada uno para su actividad sindical y estarán sujetos a lo regulado en la L.O.L.S. y el E.T. en

cuanto a derechos, deberes y garantías. Asimismo, los afiliados a estas Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de reuniones propias.

3. El Delegado Sindical y los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a la misma candidatura podrán acumular el crédito horario que les corresponde. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

4. Los representantes sindicales que participen en la negociación de Acuerdos, como miembros de las mesas negociadoras y mantengan su vinculación como trabajador en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

5. Las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger y plantear a la Corporación las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal, en general, y de representar y defender los intereses de la Central Sindical y de sus afiliados, en particular. Deberán ser oídas con carácter previo en caso de sanciones que afecten a sus afiliados.

6. Las Secciones Sindicales representativas serán informadas y oídas por la Corporación, con carácter previo, en materia de reestructuración de plantilla, traslado de trabajadores y, en general, sobre todos los proyectos o acciones que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

7. La Corporación habilitará, en la medida de sus posibilidades, a cada Sección Sindical representativa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones y pondrá a su disposición material de oficina y acceso a la fotocopidora. Éstas podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto, se instalará, por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento.

5. Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, podrán convocar asambleas de afiliados o trabajadores, ajustándose para su convocatoria y desarrollo a lo establecido en los artículos 77, 78 y 79 del E.T.

Disposiciones adicionales.

Disposición primera.

1. Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligada de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

2. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición segunda.

Se considerará nocturno, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22'00 y las 7'30 horas.

Disposición tercera.

El Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todo el personal.

Disposición cuarta.

Ambas partes firmantes del Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

Disposición quinta.

Si durante la vigencia de este Convenio, al personal funcionario se le aplicasen mejoras sociales, sindicales, horarias, económicas, etc., superiores a las aquí pactadas, el Ayuntamiento de Olivenza estará obligado a aplicarlas al personal laboral.

Disposición adicional sexta.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, se constituirá en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de su aprobación.

Disposiciones finales.

Disposición final primera.

La entrada en vigor del presente Convenio implica la sustitución de las regulaciones vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el mismo, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier norma de rango superior que pudiera tener un efecto más favorable sobre las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores afectados.

Disposición final segunda.

Con la mayor brevedad, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tendrán carácter de mínimos.

Disposición final tercera.

El presente convenio previa aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, será firmado por las partes negociadoras y será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia

Disposición final cuarta.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006.

Tras la lectura del presente convenio, los otorgantes se ratifican y afirman en su contenido, firmándolo en cuadruplicado ejemplar y a un solo efecto de lo que, como Secretario, doy fe.

Por el Ayuntamiento, Fdo.: Ramón Rocha Maqueda.

Por Centrales Sindicales, Fdo.: M.^a Dolores García Domínguez. Fdo.: Inés M.^a Monje Castellano.

Por los Delegados del Personal Laboral, Fdo.: Juana Carrillo Baeza. Fdo.: Pilar Aranda Hernández. Fdo.: Amalia Barroso Píriz. Fdo.: Manuel Figueredo Rodríguez.

El Secretario-Acctal., Doy Fe, Pedro Ardila Bermejo.

RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 136 de 26 de septiembre de 2006, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Badajoz.

En el recurso contencioso-administrativo núm. 145/2006 I, promovido por la representación procesal de FORQUEREX VIVEROS, S.L. siendo demandada la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre Resolución del Director General de Trabajo, de 27 de febrero de 2006, por la que se sancionaba al recurrente con la multa de 3.005,08 euros por infracción de la normativa laboral, ha recaído sentencia firme, dictada el 26 de septiembre de 2006 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Badajoz.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.