

Castelar, 2 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

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

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: Apoyo nº A414015 del tramo de la "Línea Silo" comprendido entre el CD sub. Matadero (45264) y el desvío al CD Quinta San Juan (45270).

Final: Apoyo nº 3 de nueva instalación en la misma línea.

Términos municipales afectados: Olivenza.

Tipos de línea: Aérea y Subterránea.

Tensión de servicio en Kv: 20.

Materiales: Homologados.

Conductores: Aluminio Acero. Aluminio.

Longitud total en Kms.: 0,590.

Apoyos: Metálico.

Número total de apoyos de la línea: 3.

Crucetas: Bóvedas. Cero.

Aisladores:	Tipo	Material
	Suspendido	Vidrio

Emplazamiento de la línea: Finca La Quinta, polígono 49, parcela 2 en el T.M. de Olivenza.

Presupuesto en euros: 13.636,46.

Presupuesto en pesetas: 2.268.916.

Finalidad: Desvío de la línea aérea para la construcción del plan parcial La Quinta.

Referencia del Expediente: 06/AT-001788-016611.

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

Badajoz, 23 de enero de 2006.

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

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la publicación del Acuerdo Marco para el personal funcionario del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona.

VISTO: El contenido del Acuerdo Marco para el personal funcionario del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, adoptado por la Mesa de Negociación el 5 de diciembre de 2005 y ratificado por el Pleno de la Corporación Municipal el 21 de igual mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por leyes 7/1990, de 19 de julio, y 18/1994, de 30 de junio, el cual establece que los Acuerdos entre las Administraciones Públicas y sus funcionarios serán remitidos a la Oficina Pública a que se refiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical a los efectos de su inmediata publicación en los Diarios Oficiales correspondientes, en relación con el artículo 8.5 del Estatuto de Autonomía de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura, competente para este trámite en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería citada,

ACUERDA:

Disponer la publicación del referido Acuerdo en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz. El texto de dicho Acuerdo suscrito entre las partes figura como anexo de esta Resolución.

Mérida, 7 de febrero de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ANEXO

ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE LOS SANTOS DE MAIMONA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar.

El presente Acuerdo Marco ha sido negociado por los representantes de la Corporación Municipal de Los Santos de Maimona y los delegados de personal de FSP-UGT y FSAP-CC.00.

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo Marco tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona y el personal funcionario a su servicio.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Acuerdo Marco son de aplicación a:

- a) A todos los funcionarios de carrera del Excmo. de Ayuntamiento de Los Santos de Maimona y sus Organismos Autónomos.
- b) A los funcionarios en situación de servicios especiales.
- c) A todo el personal vinculado a la corporación en virtud de nombramiento interino, que ocupe plaza de funcionario y funcionarios eventuales.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo, será de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito temporal.

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

2. Este acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, teniendo vigencia durante tres años a partir de esta fecha, teniendo carácter retroactivo independientemente de la fecha de su publicación oficial. Los conceptos económicos se revisarán anualmente.

3. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia cualquiera de las partes podrá denunciar este Acuerdo, estando estas obligadas a negociar el próximo Acuerdo.

4. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Acuerdo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por un periodo igual al de su vigencia.

5. El presente Acuerdo será firmado por las partes negociadoras, su posterior ratificación será en la primera Sesión Plenaria que celebre la Corporación. Producida tal ratificación será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4. Ámbito territorial.

1. Este Acuerdo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento y en aquellos que pudieran crearse en el futuro.

2. Los Reglamentos y Acuerdos de Régimen Interior de los diferentes Centros y Servicios no podrán contravenir las condiciones de este Acuerdo, que tendrán el carácter de mínimos.

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento de este Acuerdo integrada por 3 miembros del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona y 3 miembros designados por los sindicatos firmantes. Éstos podrán estar asistidos por sus asesores.

2. Al mes siguiente a la firma del presente Acuerdo se reunirá dicha comisión para nombrar presidente, secretario y establecer el reglamento de funcionamiento.

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

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

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

5. El informe de la Comisión Paritaria deberá redactarse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, remitiendo dicho informe a los trabajadores afectados y a las centrales sindicales con representación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Acuerdo devengará inaficacia en los capítulos y/o Artículos y/o apartados que se vean afectados y por ello deberán renegociarse de nuevo. Siempre que la Comisión paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Acuerdo este se revisará íntegramente.

Artículo 7. Denuncia y prórroga del Acuerdo.

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

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y Racionalización.

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

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

3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo.

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

d) Definición y clasificación claras de las relaciones entre puesto y categoría profesional.

e) Potenciar y desarrollar según la normativa establecida a través de planes y acuerdos la promoción de los trabajadores.

f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas.

4. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona las materias concernientes a los Delegados de Personal así como el artículo 41 del R.D. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 31 de la Ley 7/1990, de 19 de junio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.

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

Artículo 9. 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 empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

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

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

GRUPO A: Titulados superiores.

GRUPO B: Titulados de grado medio.

GRUPO C: Titulados de BUP.

GRUPO D: Graduados escolares.

GRUPO E: Estudios primarios.

A) Constituye el grupo A el personal funcionario que esté en posesión de título expedido por la facultad o escuela técnica superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación

y Cultura y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona.

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

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

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

E) Constituye el grupo E el personal funcionario que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad, Primaria Logse o equivalente y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona.

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

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.

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

2. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento, el número y

características de los que deban ser ocupados por funcionarios, así como las de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

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

- Centro de Trabajo al que pertenecen.
- Denominación del puesto y características esenciales.
- Tipo de puestos.
- Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
- Retribuciones básicas y complementarias asignadas.

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

5. Todos aquellos aspectos de la RPT, que afecten a las condiciones de los puestos de trabajo, etc., propios de la Clasificación de Puestos de Trabajo, deberán ser negociados en la Mesa de Negociación, precisando, no obstante, para su aprobación, la mayoría de voto de la misma, y en caso de empate dirimirá el voto del Presidente. En cualquier caso deberá estar concluidos con anterioridad a la aprobación de los Presupuestos Municipales.

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

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

Artículo 11. Ingresos. Ofertas de empleo.

1. En los procesos de diseño y aprobación de la Oferta Pública de empleo se garantizara la participación de los sindicatos, así como en la creación, provisión y promoción interna de las plazas, con la finalidad de racionalizar, actualizar y modernizar la estructura administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, y en la que se indicará la totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.

2. En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas

con discapacidad física, psíquica o sensorial. El Ayuntamiento de Los Santos de Maimona determinará los sectores o áreas funcionales en los que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

3. Publicada la oferta en el B.O.E./B.O.P. la convocatoria de las pruebas deberá realizarse durante el año en curso.

4. Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta pertinente, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, salvo razones de urgencia motivada, se negociará con las centrales sindicales y antes de convocar la Comisión de Personal en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

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

6. En todos los Tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador, con voz y sin voto, un representante de cada sindicato representativo en el Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, con los que se negociará la preparación de las bases de las convocatorias, concursos, etc., una vez optado por el sistema de selección de personal, conforme a lo previsto en el apartado 4 de este mismo artículo.

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

8. En las sucesivas ofertas de empleo que se produzcan una vez aprobado el presente Acuerdo deberán especificarse las retribuciones salariales, complementos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada, tal y como se contempla en el Presupuesto.

9. Desde la entrada en vigor del presente Acuerdo se suprimen las prestaciones de servicios que actualmente se vienen desarrollando en puestos de trabajo de carácter permanente. Respetando el periodo de licitación pactado con estos trabajadores y con una antelación mínima de tres meses de la finalización del periodo pactado se procederá a realizar la oportuna convocatoria pública para cubrir dichos puestos de trabajo.

10. Podrá contratarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la oferta Pública de Empleo, en tanto y cuanto se resuelva la misma.

Artículo 12. Provisión de plazas y puestos.

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

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

3. Las convocatorias de los concursos de méritos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puesto objeto de concurso, siendo aprobadas por el Sr. Alcalde, debiendo dar cuenta al Pleno de la Corporación Municipal, salvo acuerdo expreso de delegación en los correspondiente tribunales selectivos.

Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios de todos los centros dependientes del Ayuntamiento.

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

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

6. Todos los procedimientos selectivos descritos se regirán por las bases negociadas con los sindicatos.

Artículo 13. Sistemas de provisión de plazas y puestos.

I. TRASLADOS.

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

a) Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, serán ofrecidas a concurso de traslados en el que podrán participar todos los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, fijos que cumplan los requisitos de la convocatoria, que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años, bien sea desde su ingreso o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría y especialidad, nivel y complemento de destino a que se pertenece por orden de preferencia.

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

c) Lo especificado en los apartados anteriores, quedará siempre supeditado a las necesidades de los distintos servicios afectados, y a las necesidades funcionales y económicas del Ayuntamiento.

2. PROMOCIÓN INTERNA.

2.1. Las plazas vacantes que se reservan a promoción interna en el que podrán participar los Funcionarios Públicos del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona deberán atenerse a los siguientes requisitos:

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

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

2.2. La Administración facilitará toda la información y gestión para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

2.3. Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

2.4. El Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en este Acuerdo.

2.5. En la fase de concurso se valorará méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y antigüedad, la puntuación máxima otorgada por estos conceptos no podrá superar el 35% de la puntuación máxima de la convocatoria. En la fase de oposición se exigirá conocimientos especializados de la área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3. COMISIÓN DE SERVICIOS.

3.1. En todo lo concerniente a las comisiones de servicio se cumplirá lo establecido en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier otra norma que lo modifique o lo sustituya. Si durante una comisión de servicio el laboral sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que viene devengando en dicha situación, con las minoraciones establecidas para los casos de bajas en el Régimen General de la Seguridad Social, con sujeción al régimen establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo Marco.

3.2. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo se podrá realizar por la Corporación nombramientos en comisión de servicios, atendiendo a mérito y capacidad, que durará hasta que el puesto se cubra en el inmediato concurso, y en cualquier caso como máximo un año. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y centrales sindicales. Previamente, salvo casos de urgencia motivada, se dictará resolución del Alcalde comunicando el puesto a cubrir con los requisitos exigidos, que serán publicados en el tablón de anuncios y comunicación a los órganos de representación sindical y centrales sindicales, abriéndose un plazo de quince días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

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

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

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

3.5. Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la fórmula establecida en el punto anterior. No obstante ello no procederá cuando el puesto quede desocupado, cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

3.6. El reintegro de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo, se realizará en comisión de servicio hasta en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita anteriormente.

Artículo 14. Criterios para la promoción.

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

2. Criterios de carrera aplicables al GRUPO E:

a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del Grupo E al Grupo D en las correspondientes áreas funcionales.

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

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

3. Criterios de carrera aplicables al GRUPO D.

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

b) El acceso al Grupo se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional. Cuando la legalidad lo permita, los empleados públicos del Grupo D que carezcan de título de Bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo E o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este curso se basará en criterios objetivos.

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

4. Criterios aplicables al GRUPO C.

a) En una nueva estructura profesional, los empleados públicos del Grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeños de puestos, con los empleados del Grupo D. En los concursos en los que los empleados públicos del Grupo C compitan con otros del Grupo D, se primará la pertenencia al grupo superior.

b) En el contexto de un nuevo modelo de función pública, se considerará la posibilidad de que en la participación de los empleados públicos del Grupo C en las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos y escalas del Grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por institutos o centros de formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se requiera un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulta adecuada.

5. Criterios de carrera aplicables al GRUPO B:

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

b) En la Corporación, y en consonancia con el punto anterior, se desarrollarán durante el año 2000 las siguientes acciones:

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

— Se tratarán de analizar los puestos desempeñados por empleados públicos del Grupo B en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.

— Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el Grupo C tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

En los casos de concurrencia de empleados públicos del Grupo B con los del C para la ocupación de puestos, se primará a los empleados públicos del grupo superior. Automáticamente al cumplir los 18 años los aprendices serán promovidos a la categoría inmediatamente superior siempre que alguna normativa o disposición legal no disponga lo contrario.

6. Criterios de carrera aplicables al Grupo A:

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

La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública. Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 15. Funcionarización.

La Corporación, previa consulta con la representación sindical definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por funcionarios siendo los procesos de funcionarización los recogidos por la legislación de la Comunidad Autónoma así como por la legislación básica del Estado para la Administración Local.

Artículo 16. Trabajo de superior o inferior categoría.

1. El concejal delegado del área podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría por necesidad del servicio y siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente Acuerdo. En todo caso será comunicado por

escrito dentro de los cinco días laborables siguientes al concejal de Personal y éste, a su vez, por escrito, a los órganos de representación del personal y al trabajador.

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

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

4. En todo caso la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias imprevisibles de la actividad a propuesta del concejal delegado del área y ratificada por el alcalde-presidente. En todos los supuestos el ayuntamiento estará obligado a informar a los órganos de representación del personal, así como al trabajador afectado.

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

En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.

6. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría el personal al servicio del ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones íntegras que viene devengando en dicha situación, con las minoraciones establecidas para los casos de bajas en el Régimen General de la Seguridad Social, con sujeción al régimen establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo Marco.”

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

Artículo 17. Registro general de personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona se inscribirá en el Registro General de Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa conforme a la legislación vigente. A este registro tendrán acceso los interesados y sus representantes sindicales, debiendo otorgarse por la Administración un número de control a cada empleado público.

Artículo 18. Policía local y rural.

1. A partir de la firma y aprobación del presente Acuerdo se creará un servicio especial dentro de la Policía local y Rural del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona denominada “Segunda Actividad”. Este servicio comprenderá la realización de las actividades que se determinen en el Reglamento a elaborar en el futuro, o las que se acuerden entre ambas partes.

1.1. Este servicio de Segunda Actividad será establecido previa solicitud del interesado con el visto bueno de la Jefatura de la Policía-Local y el Concejal Delegado de Personal, atendiendo a los siguientes supuestos:

- a) Por edad, a los 55 años dentro de su mismo servicio y a los 60 años en un servicio distinto.
- b) Por enfermedad o incapacidad, al ser declarado por un tribunal médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo.

1.2. El Policía Local o Rural que pase a realizar las funciones establecidas en esta segunda actividad, seguirá percibiendo las mismas retribuciones que tenía con anterioridad a este servicio.

1.3. La Corporación se comprometerá a cubrir vacantes originadas como consecuencia de la aplicación de esta segunda actividad.

Apartado. 2. Todos los servicios nocturnos ordinarios de la Policía local se realizarán por parejas, con carácter general. Si por causas de fuerza mayor se quedase un solo Policía de servicio éste pasará a realizarlo en la Inspección de la Policía. Los servicios nocturnos que se presten individualmente habrán de reunir los requisitos o condiciones precisas que permitan su prestación de manera individualizada.

Artículo 19. Guardias de servicios municipales.

1. La asistencia permanente que requieren los servicios de mantenimiento de alumbrado público, cementerio y el de agua, en su caso, aconseja considerar estos puestos de trabajo de manera especial. Para ello se establece prestar un servicio de guardia semanal fuera de la jornada laboral, debiendo estar permanentemente localizados y dotándole para ello de los medios técnicos de comunicación necesarios.

2. Estos servicios serán prestados de forma rotativa entre los empleados municipales de dicho servicio, distribuyendo proporcionalmente

las guardias entre los trabajadores asignados a dicho servicio en ese momento. Así mismo, atenderán todas las necesidades municipales para los que sean requeridos, exceptuándose las fiestas destacadas (Navidad, Carnavales, Semana Santa, Feria de San Isidro, Feria de Agosto, Virgen de la Estrella, etc.) que se negociarán aparte.

3. El personal que desempeñe las guardias citadas en el punto primero del presente artículo, será compensado con la cantidad de 6,010 € diarios.

Artículo 20. Jornada laboral y descanso diario.

1. Se establece una jornada de trabajo de 1.526 horas anuales (35 horas semanales), sin que en ningún caso se puedan realizar más de ocho horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios. Será tiempo de trabajo efectivo el necesario, para ordenar, recoger o guardar las ropas; materiales y demás útiles de trabajo.

2. La jornada de trabajo será contemplada de forma continuada de lunes a viernes, preferentemente, a excepción de las áreas o departamentos en las que sea preciso la prestación de servicio durante las jornadas del sábado y el domingo.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros y áreas, se confeccionará por el Concejal delegado de Personal, previo informe de los jefes de servicio y de acuerdo con los sindicatos y antes del 31 de enero de cada año.

4. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo con reserva del mismo, siempre y cuando no entorpezca o dificulte el normal desarrollo de los servicios municipales y, asimismo obtenga conformidad del Concejal Delegado de Personal.

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

6. Durante la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una pausa de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, y en todo caso nunca se hará coincidir su disfrute ni con el inicio ni con la finalización de la jornada de trabajo diaria.

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

7.1. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada partida con horario de mañana y tarde, siempre que no se superen las 35 horas semanales. En los centros y servicios donde se establezca la jornada partida se tenderá a la ampliación de la plantilla de forma que puedan llegar a establecerse un sistema de turnos. Nos obstante, los trabajadores adscritos a estos centros y servicios cuyas funciones no sean las de atención directa al público, podrán acogerse a la jornada de trabajo continuada siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

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

8. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con una periodicidad anual, previa negociación con las centrales sindicales negociadoras del presente Acuerdo, y debiendo estar expuestas en el servicio correspondiente con una antelación de 15 días.

9. Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona podrán acogerse al horario flexible de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos y con las siguientes condiciones:

a) Con carácter general la parte principal del horario llamado fijo o estable será de seis horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal entre las 08,30 y las 14,30 horas.

b) La parte variable del horario fijo constituida por la diferencia entre 30 horas y las 35 establecidas se podrá cumplir de 07,00 a 08,30 y de 14,30 a las 20,00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, previa solicitud a los jefes de servicio y autorizada por el Concejal Delegado de Personal.

La flexibilidad horaria podrá suspenderse por urgentes necesidades del servicio, previa comunicación a los sindicatos con representación.

10. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se podrá establecer una jornada intensiva de

trabajo para aquellos servicios que tengan jornada partida, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias de 08,00 a las 15,00.

Artículo 21. Descanso Semanal.

Los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona disfrutarán de un día y medio, ininterrumpido de descanso semanal, como mínimo, en sábado y domingo. Donde no sea posible, deberá descansarse al menos un fin de semana de cada dos, salvo necesidades del servicio de carácter excepcional, previamente valorada y ratificada por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 22. Normas generales y comunes.

1. Los empleados públicos sólo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo.

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

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

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

5. Para los años de vigencia del presente Acuerdo y en lo referente a subida salarial se aplicarán al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se

establezca en los Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, de la Comunidad Autónoma.

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

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

8. El Ayuntamiento abonará al personal en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social. Así mismo el Ayuntamiento abonará al personal en situación de I.T., derivada de enfermedad común, la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social, de acuerdo con las siguientes condiciones:

REGLA GENERAL:

Para todos los Funcionarios Públicos el Ayuntamiento abonará al personal en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social. Así mismo el Ayuntamiento abonará al personal en situación de I.T., derivada de enfermedad común, la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social.

CASOS EXCEPCIONALES:

Se creará una Comisión de vigilancia y seguimiento del absentismo laboral, con facultades de analizar las situaciones concretas, y que podrá modificar lo establecido en el párrafo anterior. Su funcionamiento será determinado por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

9. En caso de que el IPC para el año 2005 y, en su caso los años de vigencia del presente convenio supere el inicialmente previsto en dichos años, por el Ayuntamiento se abonará una cantidad equivalente a la diferencia porcentual entre el IPC previsto que marque el Gobierno de la Nación y el IPC real, siempre y cuando se cumplan las previsiones del PIB. Esta cantidad será lineal para todos los trabajadores del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona y será consolidable a todos los efectos para años sucesivos, y se abonará en doceavas partes en los siguientes doce meses. Así mismo las diferencias del IPC correspondientes a

los años 2003 y 2004 se abonarán en doceavas partes en los siguientes doce meses.

Artículo 23. Retribuciones.

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

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

Artículo 24. Conceptos Retributivos.

1. Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.

1.1. Son retribuciones básicas:

- a) Salario base.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

1.2. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Gratificaciones.
- d) Horas extraordinarias.

Artículo 25. Sueldo.

1. El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, será el que determine para cada grupo de clasificación, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los Empleados Públicos.

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

Artículo 26. Complemento de destino.

1. Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel de complemento de destino, dentro de los intervalos recogidos en el apartado segundo de este artículo. Su cuantía será la que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los distintos niveles de complemento de destino del personal funcionario de la Administración Civil del Estado.

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

GRUPO A: 22 al 30 (ambos inclusive).

GRUPO B. 20 al 26 (ambos inclusive).

GRUPO C. 18 al 22 (“ “).

GRUPO D. 16 al 18 (“ “).

GRUPO E: 13 al 16 (“ “).

3. La inclusión del trabajador en los distintos niveles de cada grupo será potestad del Concejal Delegado de Personal previa consulta con la representación de los trabajadores, y se atenderá fundamentalmente a los servicios o tareas que de forma específica vayan a realizarse.

Artículo 27. Trienios.

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

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, excepto aquellos que no tengan formalizada documentalmente su relación o/y que ésta no sea funcional.

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

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine para cada grupo de clasificación, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los Empleados Públicos.

5. Se consolidan los trienios que hasta la entrada en vigor del presente Acuerdo venían percibiéndose.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, y se devengarán el día 1 de los meses de julio y de diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses julio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

b) Los empleados públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.

c) En caso de cese en el servicio activo la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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

A los importes de las pagas extraordinarias les serán de aplicación las mejoras establecidas en adelante en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 29. Complementos específicos.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente por el Pleno de la Corporación, previa consulta y motivación con los representantes de los trabajadores y se recogerá en las sucesivas RPT.

2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. Se establecen los siguientes criterios para asignar el complemento específico:

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

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

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

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

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

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

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

— Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22,00 y las 08,00 horas del día siguiente. Los puestos que por sus características tengan que prestarse exclusivamente de noche y tengan reconocidas tal condición en la R.P.T. y por tanto una retribución acorde con sus funciones.

— Se entiende por festividad los trabajos que se realizan en domingos y festivos.

D) El complemento específico en atención a la dedicación e incompatibilidad será el que expresamente establezca la normativa en vigor.

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

Artículo 30. Gratificaciones.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo o con motivo de celebraciones festivas. Dichas gratificaciones serán negociadas con los representantes de los trabajadores.

Artículo 31. Trabajos extraordinarios.

1. Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de urgente o imprevista necesidad pública.

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

3. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso será superior a 60 horas al año por cada puesto de trabajo, salvo los casos de catástrofe, seguridad y casos extraordinarios debidamente justificados derivados de la atención al ciudadano y previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

4. Mensualmente se informará por escrito a los órganos de representación de los trabajadores de las gratificaciones que se devenguen, causas que las motivaron, personal al servicio del Ayuntamiento que las ha motivado, personas que las han efectuado y servicio/sección al que estén adscritos.

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

— 1 hora extraordinaria equivale a 1,30 horas (78 minutos = 1 hora + 30%) en tiempo libre.

— 1 hora extraordinaria festiva, nocturna o en día de descanso equivale a 1,60 horas (96 minutos = 1 hora + 60%) en tiempo libre.

— 1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 2 horas (120 minutos = 1 hora + 100%) en tiempo libre.

6. El valor de las horas extraordinarias se fija en la fórmula siguiente:

	Laboral	Lab. Nocturno	Festivo Descanso	Fest. Nocturno
Grupo A	14,42 €	+30% (18,75 €)	+60% (23,08 €)	+100% (28,85 €)
Grupo B	12,36 €	+30% (16,07 €)	+60% (19,78 €)	+100% (24,72 €)
Grupo C:	9,67 €	+30% (12,57 €)	+60% (15,47 €)	+100% (19,34 €)
Grupo D:	8,08 €	+30% (10,50 €)	+60% (12,93 €)	+100% (16,16 €)
Grupo E:	6,87 €	+30% (8,93 €)	+60% (10,996 €)	+100% (13,74 €)

Se considerará nocturnidad a efectos de abono de horas extraordinarias el horario comprendido entre las 22 y las 8 horas.

7. En ningún caso se considerarán como horas extraordinarias aquellas que el trabajador desarrolla como exceso o ampliación de jornada durante un periodo superior a los 2 meses, y se retribuirán sujetas a convenio especial.

Artículo 32. Indemnizaciones por razón del servicio.

Se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica en la materia.

CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 33. Vacaciones y calendario laboral.

1. Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos los calendarios oficiales de carácter nacional, autonómico y local así como los recogidos en el presente Convenio.

Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre y 22 de mayo (Santa Rita).

Para la Policía Local y Rural será festivo el día 24 de junio (San Juan Bautista) en lugar del 22 de mayo.

Si por necesidades del servicio algún trabajador tuviera que trabajar algún día festivo de los marcados en este artículo (los señalados como festivos a nivel nacional, autonómico y local), tendrá derecho a disfrutar 2 días por día trabajado en los que está incluido el festivo no disfrutado.

2. El periodo de vacaciones anuales retribuido será de 30 días naturales, siendo su disfrute por quincenas naturales, del 1 al 15 o 16 a 30, o por semanas de lunes a domingo. Las vacaciones de verano se disfrutarán entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, si bien dependiendo de las disponibilidades municipales y las necesidades del servicio.

3. Durante el primer trimestre se confeccionará el calendario vocacional por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser negociado con los representantes de los trabajadores.

4. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá por el turno rotatorio establecido.

5. Los trabajadores acogidos al presente convenio voluntariamente podrán permutar quince días de su mes de vacaciones con un compañero, siempre que ambos se encuentren dentro de la misma categoría y servicios, previa autorización del Alcalde o Concejal de Personal, y comunicación al Jefe de Servicio.

6. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado público dentro del año.

Si en el momento de comienzo del disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, el trabajador pasara a la situación de baja, tendrá derecho a que se posponga el comienzo de disfrute de este permiso hasta la fecha posterior al alta, estando supeditado su disfrute a la concesión por parte del Concejal Delegado de Personal.

Si la situación de baja del trabajador se produjera durante el disfrute del periodo de vacaciones, éste tendrá derecho a recuperar los días de vacaciones que haya permanecido en esta situación, siempre que haya ingreso hospitalario o reposo absoluto prescrito por facultativo, debiéndolo poner en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de Personal dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden. Caso que se produzca esta eventualidad la aprobación de

esta situación y el disfrute de la misma será dictada por el Concejal Delegado de Personal.

7. El empleado público de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado si éste ha de producirse dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.

8. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de un año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

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

Artículo 34. Permisos Retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 35. Permisos no Retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 36. Servicios Especiales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 37. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

CAPÍTULO V DERECHOS SOCIALES

Artículo 38. Garantías.

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

2. Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado público que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público, al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.

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

4. El Excmo. Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos y disponibilidad de plazas en cada momento, en caso de retirada temporal que no exceda de un año del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, siendo las retribuciones a percibir durante este periodo las que correspondan al nuevo puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 39. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 40. Fondo de pensiones.

Pendiente de estudio por parte de la Corporación.

Artículo 41. Anticipos.

1. Podrá ser beneficiarios de anticipos reintegrables todo el personal municipal en situación de activo en el Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, pudiendo solicitarse durante todo el año natural, estando supeditada la concesión de dicho anticipo a las posibilidades de Tesorería con las que en cada momento cuente el Ayuntamiento y a criterio siempre del Concejal Delegado de Personal e Intervención.

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

3. La cuantía máxima por este concepto será de 901,52 €, en carácter ordinario y de hasta 1.803,04 €, en los de carácter extraordinario.

4. El reintegro se efectuará mediante descuento en nómina en un periodo de 18 mensualidades, como máximo, para el ordinario y 24 para el extraordinario. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste o parte de ella. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.

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

a) De carácter ordinario:

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

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

2. No Preferentes:

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

b) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de enfermedad grave del trabajador, cónyuge, pareja o hijos de éste,

de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.

6. El estudio y valoración de las solicitudes los realizará la Comisión Paritaria que garantizará al máximo posible la objetividad de sus resoluciones, elevando el correspondiente informe a los estamentos encargados de su concesión o denegación.

7. La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud, y debidamente justificada.

Artículo 42. Servicios auxiliares.

1. Todo el personal del Ayuntamiento podrá ser asignado a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas, al cumplir uno de los siguientes requisitos:

a) Por edad, al cumplir el trabajador los 55 años, previa solicitud del interesado y exclusivamente en el caso de enfermedad o incapacidad demostrada y debidamente acreditada del mismo, caso supuesto este para el que será necesario el previo informe del Jefe del Servicio al que se encuentre adscrito el trabajador.

b) Por enfermedad o incapacidad declarada o reconocida en el grado de total para su profesión habitual por el Tribunal Médico correspondiente de la Seguridad Social y previa solicitud del interesado, supeditada a las posibilidades municipales.

2. Todo el personal al servicio del Ayuntamiento que esté bajo estas condiciones, en servicios auxiliares percibirá las mismas retribuciones básicas de su anterior puesto de trabajo, siempre y cuando dicha movilidad funcional se produzca dentro del mismo grupo, y en todo caso, las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto asignado.

3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado, si bien en idénticas condiciones y supuestos que los anteriormente contemplados.

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

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 43. Formación profesional.

1. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios en función de las prioridades que señale la Administración,

las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea.

2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudios:

2.1. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los empleados municipales o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por el Ayuntamiento u otros organismos y siempre que la comparecencia a dichos actos sea obligatoria para determinado/s trabajadores, tendrán derecho a percibir estos la indemnización correspondiente en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

2.2. De formación profesional a todos los niveles, concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éste se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Se concederán siempre que se soliciten con una antelación mínima de 15 días y considerándose el silencio como respuesta positiva. En cualquier caso la administración vendrá obligada a dar una respuesta expresa y motivada y a comunicarlo a los órganos de representación de los trabajadores.

2.3. Los empleados públicos comprendidos en el ámbito del presente convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

2.4. De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, con el único requisito de su comunicación al Jefe de Servicio tan pronto tenga conocimiento de la convocatoria.

3. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

3.1. De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tenga relación con su actividad sindical, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3.2. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito en cualquier

sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenece, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

4. Durante el periodo de vigencia de este Convenio las partes se comprometen a iniciar contactos y a establecer conversaciones para la creación de un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre sindicatos y Administración, que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en el Ayuntamiento.

5. Por parte del Ayuntamiento se podrán promover o auspiciar Cursos de Reciclaje para los trabajadores más necesitados por su escasa cualificación y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o incorporación de las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir Acuerdos con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.

Artículo 44. Promoción profesional.

1. Los puestos de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento se clasifican en 18 niveles.

2. Todos los empleados públicos del Ayuntamiento poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

3. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.

4. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en este último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.

5. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Ayuntamiento.

6. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.

7. Los empleados públicos podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.

8. Igualmente, podrán adjudicarse por los sistemas de provisión señalados, puestos de trabajo a los empleados públicos procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro empleado público de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque.

9. Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

Artículo 45. Comité de Salud Laboral.

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

Artículo 46. Uniformes de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará de manera alterna y cada año natural uniformes de invierno y de verano. La provisión de dichos uniformes se llevará a cabo de la forma siguiente:

Un año el de invierno, el siguiente el de verano, y así sucesivamente.

a) Personal de Obras y Servicios:

— Invierno: 2 cazadoras, 2 camisas, 2 pantalones o 2 monos y un par de botas o zapatos.

— Verano: 2 pantalones, 2 camisas y un par de zapatos.

— Común para todos y en los servicios que lo requieran: Un equipo reflectante, un traje de agua y guantes a renovar cuando se deterioren.

— Cada tres años se les dotará de un Anorak.

b) Personal de la Residencia de Ancianos:

• Animadora Socio Cultural: 2 batas.

• Auxiliares de clínica: 2 pijamas traje, 2 batas, 2 pares de zuecos, y una rebeca.

• Personal de cocina: 2 pantalones, 2 camisas, 2 pares de zuecos, un gorro de cocina y 2 delantales.

• Lavanderas y Personal de limpieza: 2 pijamas traje, 2 delantales, 2 pares de zuecos y una rebeca o 2 batas.

• Ordenanzas: Invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 chaqueta y un par de botas. Verano: 2 camisas, 2 pantalones, un par de zapatos y dos monos.

• Común: 4 pares de calcetines. Guantes al personal que lo necesite y a renovar cuando éstos se deterioren.

c) Personal de la Policía Local:

— Alternará un uniforme de verano y otro de invierno anualmente.

— Uniforme de invierno completo: Consistente en una gorra, una cazadora, dos camisas de manga larga, dos pantalones, una corbata, un jersey, un par de botas, dos pares de calcetines y un par de guantes.

— Uniforme de verano completo: Consistente en una gorra, dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatos y dos pares de calcetines.

— Cada siete años se dotará además de una cazadora de cuero, un cinturón, un traje de agua, una defensa de 60 cm y una funda para la pistola.

— Por parte de la Corporación se le facilitará a este personal la realización de 2 prácticas de tiro al año, para lo cual, y demás necesidades del servicio, se les dotará anualmente de 50 balas a cada Agente.

d) Si por alguna circunstancia algún trabajador deteriorara justificadamente, en acto de servicio, alguna de las prendas mencionadas, la nueva adquisición de las mismas correrá a cargo del Ayuntamiento. El uso de las prendas será obligatorio y se utilizará exclusivamente en horas de servicio.

e) Así mismo se facilitará el vestuario necesario a los trabajadores de los servicios que así lo requieran.

Artículo 47. Botiquín de primeros auxilios.

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado y un extintor de incendios en perfecto estado de uso, velando por todo ello el comité de seguridad e higiene.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 48. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la norma vigente.

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

4. El Comité de Empresa y Delegados de Personal recibirán de la Corporación el presupuesto y la memoria anual, una vez aprobados.

5. El Comité de Empresa y Delegados de Personal emitirán informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación profesional.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

6. El Comité de Empresa y Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. El Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias.

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

8. El Comité de Empresa y Delegados de Personal conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

10. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

11. El Comité de Empresa y Delegados de Personal, participarán en la gestión de obras-sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.

12. El Comité de Empresa y Delegados de Personal, colaborarán con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

13. El Comité de Empresa y Delegados de Personal, informarán a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

14. Se reconoce a los Delegados de Personal y Comités de Empresa 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.

15. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

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

17. El Excmo. Ayuntamiento habilitará, en la medida que lo permitan las posibilidades físicas, funcionales y económicas municipales, a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Así mismo autorizará, previa petición expresa, a sus miembros el uso de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

Artículo 49. Garantías.

1. Los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los empleados públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas de las siguientes garantías y derechos:

a) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.

b) Ser oído el Comité de Empresa y Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

c) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:

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

- Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables salvo imposibilidad manifiesta.

• Aquellos empleados públicos, que siendo miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, ocupen puestos de trabajo de libre designación (previstos en el artículo 20, apartado b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto) podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación en otros miembros de la misma candidatura.

d) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes 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 trabajador en el ejercicio de su representación.

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

Artículo 50. Secciones sindicales.

1. Los empleados públicos afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo. Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

2. Las secciones sindicales, cuyo sindicato haya accedido al Comité de Empresa, y tengan más del 10% de los votos emitidos, tendrán derecho a nombrar 1 delegado, el cual dispondrá de 25 horas mensuales para su actividad sindical, que podrá utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o acumularlas indistintamente. La Sección Sindical mayoritaria tendrá derecho a un 2º delegado sindical.

3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de este Excmo. Ayuntamiento dispondrán de 25 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

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

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Junta del Personal, Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Corporación.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.

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

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

e) El Excmo. Ayuntamiento de Los Santos de Maimona, habilitará a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este ARTÍCULO un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, en la medida que lo permitan las posibilidades físicas, funcionales y económicas municipales.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

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

g) La Corporación dotará, al Comité de empresa, de un fondo anual y único de 120 € relativos a suscripciones, material legislativo, o cualquier otro material, en la medida que lo permitan las posibilidades físicas, funcionales y económicas municipales.

Lo establecido en el presente artículo y posteriores, en lo relativo a secciones sindicales y bolsa de horas se refieren a la totalidad de trabajadores sin distinción de su carácter laboral o funcional.

Artículo 51. Bolsa de horas.

Los sindicatos firmantes del presente convenio podrán crear una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

a) Parte fija: 90 horas/mes, a distribuir a partes iguales entre los sindicatos firmantes con representación sindical.

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

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

e) Todos los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales.

Lo establecido en el presente artículo y posteriores, en lo relativo a secciones sindicales y bolsa de horas se refieren a la totalidad de trabajadores sin distinción de su carácter laboral o funcional.

Artículo 52. Asambleas generales.

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

- a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) El comité de empresa y delegados de personal.
- c) Cualquier grupo de trabajadores del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

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

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este ARTÍCULO.

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

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

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

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53. Faltas.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 54. Faltas leves.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 55. Faltas graves.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 57. Sanciones.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 58. Procedimiento.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 59. Descripción de faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

Artículo 60. Cancelación de faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación de la Comunidad Autónoma, y en la Legislación Básica del estado en la materia supletoriamente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

1. Se establecen los Grados de Consanguinidad y Afinidad según la tabla siguiente:

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

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

3. Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984 o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda.

El Excmo. Ayuntamiento pondrá a disposición de todos los empleados públicos que figuren en plantilla y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión el presente Acuerdo.

Disposición adicional tercera.

Los sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los fondos adicionales que en su caso se pudieran aplicar durante la vigencia de este Acuerdo.

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

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

Disposición adicional sexta.

Al amparo de lo establecido en el párrafo primero del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Real Decreto-Ley 8/1998, de 16 de mayo, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa la ejecución o cumplimiento de convenios de colaboración firmados por la PLATAFORMA o cualquiera de sus Organismos Autónomos con otras Administraciones Públicas, cuya duración habitual es de un año y cuya finalidad es poder prestar nuevos servicios a los ciudadanos, pudiendo cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinados.

De igual modo y al objeto de poder atender la acumulación de tareas en la actividad normal de la empresa, se amplía a 13 meses el periodo máximo de duración, dentro de un periodo de

18 meses, pudiendo celebrarse contratos al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de actividad normal de la empresa. Podrán cubrirse con esta modalidad contractual los contratos celebrados con cargo al Fondo Social Europeo similares.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

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

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

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del presente Acuerdo la denominación que se empleará para todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento (funcionarios y laborales) será la de empleados públicos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio entrará en vigor el día de su aprobación por la Corporación Municipal en Pleno, celebrada el veintiuno de diciembre de 2005, aunque tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2006, del Consejero de Economía y Trabajo, por la que se da publicidad a las ayudas concedidas durante el ejercicio 2005, relativas a las subvenciones del Plan Integral de Empleo a la conciliación de la vida familiar y laboral y para la promoción de actividad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo. 11.2 del Decreto 64/2005, de 15 de marzo, por el que se adaptan los regímenes