

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Abarán, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 3-02-97, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 23-4-97 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95 de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

## ACUERDA

### Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

### Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a 25 de abril de 1997.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez.**

## Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Abarán

### CAPÍTULO I Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Abarán y su personal laboral.

2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Los trabajadores que se contraten por este Ayuntamiento en colaboración con el INEM, excepto en el horario.

b) Los trabajadores que se contraten por este Ayuntamiento en colaboración con el INSERSO, para ayuda a domicilio, que se regirán por el convenio que se firme con el citado organismo.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día uno de enero de mil novecientos noventa y siete. Su duración será hasta el día 31-12-1997.

#### Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El presente convenio se denunciará por cualquiera de las partes al menos con un mes de antelación a la fecha de su vigencia. A partir de su denuncia cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las deliberaciones.

Si ninguna de las partes lo denunciase, se prorrogará automáticamente año tras año, excepto en sus condiciones económicas que se incrementarán de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos del Estado.

#### Artículo 4. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje

#### Artículo 5. Constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio.

2. Dicha Comisión estará formada por 2 vocales en representación de la Corporación Municipal y dos vocales en representación de los trabajadores.

3. Los representantes de la Corporación Municipal serán designados por el Alcalde Presidente y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por los Delegados de Personal, de entre sus miembros.

4. Tanto la representación de la Administración como la de los trabajadores podrán nombrar los asesores que estimen oportunos, con el límite máximo de dos, para cada sesión de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 6. Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyan en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2. Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

- La interpretación del Convenio Colectivo.
- Estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos de la aplicación del Convenio.

3. Una vez constituida la Comisión Paritaria, de común acuerdo, se determinarán los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

#### **Artículo 7. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

1. La Comisión Paritaria se entenderá constituida con la presencia, al menos del 60 por 100 de sus miembros y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen por el 60 por 100 de sus miembros, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Estos acuerdos vinculantes se harán públicos en el tablón de anuncios.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán previa convocatoria de cualquiera de las partes. A efectos de comunicación y demás incidentes, la Comisión Paritaria tendrá su sede en el Excmo. Ayuntamiento de Abarán.

3. Los trabajadores al servicio del Excmo. Ayuntamiento podrán formular ante la Comisión Paritaria del Convenio cuantas consultas estimen pertinentes. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso al interesado o interesados, y a la Concejalía de Personal.

### **CAPÍTULO III**

#### **Accesos. Promoción interna y selección de personal temporal**

##### **Artículo 8. Sistemas de accesos.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 7/90, de 19 de julio, serán objeto de negociación entre secciones sindicales reconocidas en la ley y la corporación municipal, la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos acogidos al régimen laboral.

El Ayuntamiento de Abarán notificará a los representantes de los trabajadores, antes de su estudio en las Comisiones de Hacienda y de Personal la plantilla y el escalafón del personal laboral, con las modificaciones que se propongan. Éstos emitirán con carácter preceptivo un informe, antes de su aprobación por el pleno de la Corporación, con motivo de la aprobación del Presupuesto Municipal.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la relación de puestos de trabajo y presupuestos aprobados por la corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

En todos los tribunales o comisiones de valoración se designará un miembro elegido por la Concejalía de personal, a propuesta de los delegados de personal. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La Concejalía de personal informará puntualmente a los delegados de personal y los sindicatos con presencia constatada dentro del personal laboral del ayuntamiento de la composición nominal de los tribunales, de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Para el acceso de disminuidos físicos, la corporación reservará en la Oferta de Empleo Público al número porcentual que la legislación prevea para este tipo de trabajadores, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y artículo 5.1 y 2 del R.D. 152/85 de 6 de febrero, sobre Oferta Pública. A tal fin se hará constar en la Oferta Pública el número, denominación y características de la plaza que se trate.

##### **Artículo 9. Selección de personal.**

###### *1. Personal fijo.*

La selección de personal fijo se realizará de acuerdo con las bases establecidas por el Ayuntamiento, y los criterios establecidos en el artículo anterior.

###### *2. Personal temporal.*

La provisión temporal de plazas por sustituciones en vacaciones, bajas por enfermedad, etc., se llevará a cabo de acuerdo con las bases aprobadas por el Ayuntamiento en sesión de 11-2-93, cumpliendo los preceptos de publicidad, mérito y capacidad, bases que se unen al texto del convenio como anexo III.

##### **Artículo 10. Ascenso de grupo o cambio de especialidad profesional.**

1. La Concejalía de Personal, previa negociación con los Delegados de Personal establecerá los procedimientos de racionalización administrativa necesarios para adecuar los recursos humanos existentes a las necesidades de los servicios. Dichos procedimientos se establecerán con criterios y requisitos comunes a los que se acuerden para el personal funcionario.

2. Los procedimientos podrán consistir en la convocatoria de pruebas de ascenso, promoción o cambio de especialidad, en las que podrán participar voluntariamente el personal laboral fijo:

3. La selección del personal se realizará entre los trabajadores fijos que superen el procedimiento de selección siguiente:

1) Prueba práctica sobre cuestiones relacionadas con la especialidad profesional o grupo y el puesto de trabajo a cubrir que se valorará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener más de cinco para acceder a la siguiente fase.

2) Valoración de los años de servicios prestados en la especialidad profesional o grupo que se ostenta a razón de 0,30 puntos por año, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores al año, con un tope máximo de 3 puntos.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, así como las excedencias voluntarias.

3) Podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que, sin reunir el requisito de titulación exigido, hayan realizado durante un periodo continuado de dos años, las labores del grupo inmediatamente superior o de la especialidad profesional, excepto en los casos de grupos para cuyo desempeño se exija titulación de grado medio o superior.

Los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso-oposición se realizarán mediante acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En su defecto, se aplicarán los establecidos para cada grupo o especialidad profesional en las convocatorias de selección de personal de nuevo ingreso.

4. La determinación del número de plazas que, se reserven para ser provistas por el sistema regulado en el presente artículo, se fijará por acuerdo de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 11. Trabajos de superior grupo profesional.**

1. Cuando así lo exijan necesidades excepcionales del servicio, se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional superior a la que ostente.

2. Durante su desempeño el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas y a las complementarias del puesto cuyas funciones se le encomienden. En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a dichas funciones sean inferiores a la de su grupo, continuará percibiendo esta última.

#### **3. Requisitos y procedimiento.**

##### **a) Requisitos:**

El desempeño de funciones de superior grupo, por su carácter excepcional, se realizará cuando exista una situación de necesidad urgente y transitoria para el funcionamiento de los servicios.

Los puestos de trabajo deberán ser cubiertos por trabajadores fijos que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo para su provisión ordinaria.

##### **b) Procedimiento:**

Propuesta motivada que justifique la necesidad del desempeño o sustitución temporal del puesto de trabajo

afectado formulada por el Concejal de Personal, que será remitida a los Delegados de Personal.

#### **Artículo 12. Traslados y permutas entre administraciones públicas.**

a) Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84 y disposiciones vigentes.

b) Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Promoción y formación profesional**

#### **Artículo 13.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

Los trabajadores que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, o a la adaptación de la jornada ordinaria cuando la organización del trabajo lo permita. El mantenimiento del turno de trabajo queda supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico, y en especial, a las necesidades del servicio.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el presente convenio.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por la Administración Pública o Instituciones legalmente constituidas.

Los trabajadores que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma en un número igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos para concurrir a exámenes, siempre que acredite que la realización de los mismos coincide con la jornada de trabajo.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

La Concejalía de Personal apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente se podrá conceder permiso retribuido, o no retribuido, y, en su caso, podrá asimismo, autorizarse gastos de inscripción así como las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicio.

Los acuerdos adoptados serán comunicados a la Comisión Paritaria.

3. Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional organizados por Organismos Públicos e Institucionales legalmente constituidas.

La corporación facilitará la asistencia de sus trabajadores a todos aquellos cursos de perfeccionamiento que los organismos públicos o instituciones legalmente constituidas realicen mediante el pago de matrícula, en aquellos casos que así se establezca, y gastos de desplazamiento y dietas que correspondan, cuando la organización del trabajo así lo permita.

Los trabajadores matriculados en algún curso y que, por causa no justificada, no lo completasen, perderán el derecho recogido en este artículo.

En el caso de que no puedan asistir todos aquellos que los soliciten, bien por que las plazas sean limitadas, bien por necesidades del servicio, serán los Jefes de servicio los que indiquen el orden a seguir, si bien, por norma general, se seguirá un turno rotativo para que todos puedan acceder a los mismos.

## CAPÍTULO V

### Jornada

#### Artículo 14. Jornada de trabajo.

a) La jornada laboral será de 40 horas semanales.

b) El horario se establece en general en régimen de jornada continuada de mañana. Los servicios que no puedan ajustarse a este horario general, tendrán sus horarios específicos, sin poder exceder del cómputo anual establecido. Cualquier variación o modificación de estos horarios deberá someterse previamente a la comisión paritaria del convenio. Asimismo, se hará con la modificación del horario de los turnos en los distintos servicios.

c) Se dispondrán de un descanso retribuido de 30 minutos para el personal que realice su trabajo en jornada continuada, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por ello.

d) El cómputo máximo de trabajo anual será de 1.687 horas.

#### Artículo 15. Vacaciones.

El personal laboral de esta Corporación disfrutará de un mes de vacaciones. Su disfrute se determinará al confeccionar el Plan anual de vacaciones, confeccionado por los representantes legales de los trabajadores y la alcaldía o sus representantes, si bien todo trabajador podrá disfrutar, como mínimo, 15 días en los meses de junio a septiembre.

El plan de vacaciones se confeccionará durante el mes de febrero.

La retribución de éstas se efectuará a razón del salario que habitualmente se venga percibiendo.

El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

#### Artículo 16. Retribuciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

1. Salario base.
2. Complemento de antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.
4. Complemento de convenio.
5. Complemento de productividad.
6. Servicios especiales.

#### Artículo 17. Salario base.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos, en las cuantías que figuran en los anexos retributivos.

#### Artículo 18. Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad se abonará por trienios vencidos, en el porcentaje del 3% sobre el salario base. En caso de que las cantidades que se vienen cobrando por este concepto sean superiores a dicho porcentaje, se mantendrán las existentes hasta que por vencimientos sucesivos se equiparen a dicho 3%.

#### Artículo 19. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad.

2. Su devengo se realizará dentro de los meses de junio y diciembre.

3. Cuando el tiempo de servicios prestados, hasta la fecha que se devengue la paga extraordinaria, sea inferior al año cronológico, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente en relación al tiempo de servicios prestados.

#### **Artículo 20. Complemento de Convenio.**

Las retribuciones salariales que se venían abonando bajo la denominación de complemento específico y complemento de destino, constituirán el complemento de convenio, cuya cuantía es el resultado de la suma de los anteriores complementos, suma que recoge la tabla salarial anexa para cada uno de los grupos profesionales. Este complemento de convenio recogiendo el espíritu de los anteriores mencionados viene a retribuir la mayor dedicación y responsabilidad en la obtención de una mejor prestación de servicios, tanto en cantidad como en calidad.

#### **Artículo 21. Complemento de productividad.**

Este complemento se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés, o iniciativa con la que el trabajador desempeña su trabajo.

La cuantía de este complemento se fija en 10.000 pesetas mensuales para el año 1997.

A fin de aplicar este complemento, se reunirá la comisión paritaria, y en función de los informes y definiciones que se realicen sobre las actividades extraordinarias, establecerá que trabajadores reúnen las condiciones para el cobro de este complemento.

#### **Artículo 22. Servicios especiales.**

##### **1. Servicios extraordinarios.**

Son los trabajos realizados fuera de la jornada normal de trabajo con motivo de reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas, instalaciones, etc., o por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

La realización de estos servicios serán encomendados por el superior jerárquico y se compensarán preferentemente mediante la concesión de descansos adicionales, computándose a estos efectos cada hora adicional como hora y tres cuartos de descanso adicional. Sólo en la medida en que el servicio no permita la compensación citada, se abonarán a mes cumplido al precio del 75% sobre el valor ordinario de la hora, en concepto de gratificación por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral.

##### **2. Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán

una retribución específica. El personal que preste servicios dentro de esa banda horaria percibirá una gratificación mensual de diez mil pesetas.

#### **Artículo 23. Devengo de retribuciones.**

1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas. Su abono se realizará en los tres primeros días del mes siguiente del vencimiento.

2. Las retribuciones se harán efectivas desde el día en que los trabajadores tomen posesión de su primer destino y hasta el día, inclusive, en que cesen en el servicio activo.

3. El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores municipales la justificación de haberes a efectos de la declaración de la renta, antes del inicio del plazo para su realización.

#### **Artículo 24. Anticipos reintegrables.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de diciembre, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante. Aquel que disfrute de un anticipo, no podrá obtener otro hasta que no pasen 6 meses, como mínimo, desde que terminó el anterior.

El anticipo será de una o dos mensualidades, según lo solicite el interesado.

La concesión de estos anticipos estará en función de las disponibilidades presupuestarias.

Los reintegros se realizarán en 10 ó 14 mensualidades según el anticipo sea de 1 ó 2 mensualidades.

#### **Artículo 25. Jornada reducida.**

Las retribuciones en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación, a las retribuciones de jornada completa del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador, por el número de horas que constituyen la jornada máxima pactada en convenio.

#### **Artículo 26. Indemnizaciones por razón del servicio.**

Los trabajadores que por razones de servicio tengan que desplazarse fuera del casco urbano, serán indemnizados por los gastos de desplazamiento que se ocasionen en el caso de que utilicen su vehículo particular o transporte no oficial, debiendo acreditarse los kilómetros mediante parte normalizado a tal efecto.

El importe de la indemnización por gastos de desplazamiento se fija en 24 pesetas/kilómetro para automóviles y 9 pesetas/kilómetro para ciclomotores.

## CAPÍTULO VII Condiciones sociales

### Artículo 27. Ayudas en Incapacidad temporal.

1. Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, tendrán derecho desde el primer día y hasta el 120 día, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real.

A estos efectos, se entiende por salario real, el reintegrado por los siguientes conceptos: Salario base y complementos.

El tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal será considerado como días de trabajo efectivo a efectos del abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

### Artículo 28. Ayudas para prótesis, gafas y similares.

Respecto a la concesión de estas ayudas será necesario la presentación de la solicitud correspondiente, dirigida a la comisión de gobierno del Ayuntamiento, acompañada de la factura debidamente cumplimentada. El importe de las mismas se ajustará a la tabla y condiciones que rijan para todo el personal del Ayuntamiento. Hasta tanto no se llegue a un acuerdo respecto a la determinación de nuevas cuantías por los conceptos señalados, se aplicarán las que se venían percibiendo en el año 1996.

### Artículo 29. Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica de los trabajadores municipales que la soliciten y la precisen por razones de conflicto derivados de la prestación del servicio, siempre que no sea en contraposición de los intereses municipales.

### Artículo 30. Responsabilidad civil.

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por la correspondiente póliza de seguros de vehículos con los criterios señalados en el párrafo anterior.

El Ayuntamiento directa o indirectamente a través de las compañías de seguros, prestará a los trabajadores los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios.

De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no esté

cubierta por la correspondiente póliza de seguros o exceda de lo establecido en aquélla.

La responsabilidad será del Ayuntamiento siempre que no se demuestre que en la conducta del trabajador ha habido dolo o culpa grave.

### Artículo 31. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada.

### Artículo 32. Trabajadores con merma de capacidad física.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

### Artículo 33. Póliza de seguros.

La Corporación contratará un seguro para todo el personal afectado por este convenio en las cuantías y contingencias que a continuación se señalan. La vigencia del citado seguro se iniciará a partir del mes siguiente a la ratificación por el Pleno del texto del Convenio.

Muerte derivada de accidente: 2.000.000 de pesetas.

Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivada de accidente: 2.000.000 de pesetas.

## CAPÍTULO VIII Salud laboral

### Artículo 34. Prendas de trabajo.

La corporación facilitará, en mayo y en octubre, dos uniformes completos de verano e invierno, incluido un calzado apropiado, siendo obligatorio su uso, a todo el personal que lo requiera para su trabajo (personal de limpieza viaria, limpiadoras, recogida de basura, etc.). Igualmente se incluirá un equipo impermeable para los trabajadores que así lo precisen. Los trabajadores deberán llevar los uniformes en buen estado de conservación y limpieza. La descripción de las prendas estará sometida a las características y necesidades de los diversos puestos de trabajo, procurando la máxima seguridad y protección con su utilización, siendo los delegados de personal y la Concejalía de Personal conjuntamente quien determinen la composición y características de los uniformes.

### Artículo 35. Salud laboral.

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo. A estos efectos, la Corporación tiene el deber de promover, formular, y aplicar una adecuada política de preven-

ción de riesgos, comprometiéndose con los Delegados de Personal a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Ayuntamiento de Abarán.

Respecto al funcionamiento, organización y competencias en materias de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen.

## **CAPÍTULO IX Licencias y excedencias**

### **Artículo 36. Licencias y permisos.**

En cuanto a licencias y permisos se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disfrutar de seis días de permisos para asuntos propios, sin necesidad de justificación, en los términos que establezca la normativa vigente.

El trabajador podrá ausentarse con derecho a retribución para asistir a consulta médica, siempre que ésta no se pueda realizar fuera de la jornada laboral, debiendo posteriormente justificar tal hecho.

## **CAPÍTULO X De la acción sindical**

### **Artículo 37. Derechos sindicales.**

1. La corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para los representantes de los trabajadores.

2. Las horas sindicales de los delegados de personal, podrán ser acumuladas en alguno de sus miembros. Cuando se vaya a proceder a tal circunstancia se pondrá en conocimiento del Concejal de Personal.

## **CAPÍTULO XI Régimen disciplinario**

### **Artículo 38. Faltas y sanciones.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con o como consecuencia de su trabajo podrán ser calificadas: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.

4) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

5) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

2) El abuso en el ejercicio de las funciones atribuidas al puesto.

3) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o administrados.

4) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

5) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

6) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

7) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

8) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

9) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

10) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo desempeñado, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

11) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

12) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

14) La grave perturbación del servicio.

15) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

16) La falta de consideración con los administrados.

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

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o el Estatuto de Autonomía, en el ejercicio de la función pública.

2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3) El abandono del servicio.

4) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

6) La falta notoria de rendimiento cuando suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

7) La violación de la imparcialidad política, utilizando facultades públicas con el fin de influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

8) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

9) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

10) La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio legal del derecho de huelga.

11) La participación en huelgas cuando esté expresamente prohibido por la Ley.

12) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios mínimos en caso de huelga.

13) La realización de actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

14) Causar daños muy graves por negligencia inexcusable o mala fe al patrimonio del Ayuntamiento.

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

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a 3 años.

-Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador sancionado nuevo destino,

por ningún procedimiento durante un año.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo por tiempo que no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años.

-Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador sancionado nuevo destino, por ningún procedimiento durante tres años.

-Despido.

### **Artículo 39. Procedimiento y graduación de las faltas.**

1. El procedimiento de imposición se sujetará a lo dispuesto para el resto del personal al servicio de la Administración Local, Regional o Estatal, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral correspondiente.

2. Para la graduación de la gravedad o levedad de las faltas se atenderá a los siguientes criterios:

a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.

c) Grado de perturbación producida en los servicios.

d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.

e) La reincidencia.

e) La reincidencia.

### **Artículo 40. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto preliminar o propio del expediente instruido, siempre que su duración no supere el plazo de seis meses salvo que mediare culpa del trabajador expedientado.

### **Artículo 41.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o, a través de sus representantes, de los actos del personal del Ayuntamiento que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través de los órganos oportunos, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### **Disposición adicional primera.**

La corporación asume el principio de convertir progresivamente los trabajos a tiempo parcial existentes, hacia cuotas que permitan alcanzar la jornada completa. En este sentido la Comisión Paritaria procederá a realizar los

estudios pertinentes (reordenación del trabajo, necesidades, etc.) al efecto de elevar las propuestas necesarias para alcanzar tal fin.

## ANEXO II. Retribuciones

### Disposición adicional segunda.

Durante 1997, la comisión paritaria iniciará los estudios procedentes para fijar el proceso de funcionarización del personal laboral del Ayuntamiento de Abarán. Los acuerdos alcanzados respecto al citado proceso y las fechas previstas de funcionarización quedarán plasmadas en el convenio colectivo de 1998.

Grupo	Salario Base	Complem. Convenio	Productividad
1	91.687	79.284	10.000
2	89.902	67.087	10.000
3	88.151	54.889	10.000
4	86.435	48.098	10.000
5	84.752	30.494	10.000

## ANEXO I

### Definición de funciones de los grupos profesionales

#### GRUPO 1.

Técnicos Titulados Superiores.

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma.

#### GRUPO 2.

Técnicos Titulados Medios.

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma.

#### GRUPO 3.

Técnicos Especialistas.

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, realizan funciones de ejecución, colaboración y análogas de acuerdo con su nivel de titulación y especialización.

#### GRUPO 4.

Técnicos y Oficiales.

Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente y con conocimiento teórico-práctico de un oficio o profesión, realizan los trabajos propios del mismo, bajo la dependencia de su jefe inmediato.

#### GRUPO 5.

Personal Subalterno y de Servicios.

Son los trabajadores que, estando en posesión del certificado de escolaridad ejecuta tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, que no necesitan formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

## ANEXO III

### Bases que han de regir en la contratación de personal laboral e interino por sustituciones por vacaciones, contrataciones temporales, etc., en el Excmo. Ayuntamiento de Abarán.

La selección del personal referido anteriormente se efectuará respetando los principios de publicidad, mérito y capacidad, de conformidad con el siguiente procedimiento:

#### SELECCIÓN.

Para las plazas incluidas en los Grupos E (Operarios, peones, auxiliares de ayuda a domicilio, limpiadoras dependencias municipales, operarios de limpieza viaria y recogida de basura, jardineros, etc.) y D (Auxiliares de clínica, auxiliares administrativos, conductores, bibliotecarios, etc.), constará de las siguientes fases:

1. Cuestionario datos económicos-personales.
2. Pruebas prácticas.
3. Valoración de méritos.

Para el resto de plazas, se realizará la selección de conformidad con las pruebas requeridas para cubrir la plaza en propiedad.

Para el nombramiento de funcionario interino, se valorará el haber aprobado con anterioridad, algún examen en las pruebas selectivas de la misma plaza en propiedad.

## CONDICIONES DE LOS ASPIRANTES.

-Ser español y mayor de edad.

-Estar en posesión de los títulos:

Grupo A: Licenciado.

Grupo B: Diplomado.

Grupo C: Bachiller superior o equivalente.

Grupo D: Graduado escolar o equivalente.

Grupo E: Estudios primarios o equivalente.

Para las plazas que conlleven alguna titulación específica, se exigirá estar en posesión de la misma, emitida por organismo oficial legalmente reconocida.

## PRUEBAS SELECTIVAS.

*Para el grupo E:*

**Dictado:** Consistirá en realizar por escrito y durante un periodo máximo de 10 minutos, un dictado, elegido libremente por el Tribunal.

**Operaciones aritméticas:** Consistirá en realizar, durante un periodo de 30 minutos, 4 operaciones aritméticas (suma, resta, multiplicación o división).

**Titulaciones:** Se valorarán titulaciones superiores a las exigidas para la plaza.

**Tiempo de servicios:** Se valorarán los servicios prestados con anterioridad a la administración local, por plazas de igual cometido o importancia.

*Para el grupo D:* Además de las anteriores,

**Problemas:** Consistirá en realizar, durante un periodo de 30 minutos, 2 problemas propuestos por el tribunal.

**Prueba práctica:** Consistirá en realizar, en un periodo máximo de 1 hora, una prueba práctica determinada por el tribunal, y relacionada con la plaza que se pretende cubrir.

**Temario:** Consistirá en contestar por escrito durante un periodo máximo de 30 minutos, 10 preguntas tipo test, realizadas por el tribunal.

## VALORACIÓN.

*Para el grupo E:*

-Dictado, máximo 1 punto.

-Operaciones, máximo 1 punto.

-Titulaciones, máximo 1 punto.

-Tiempo de servicio, 0.1 puntos por mes, máximo 2 puntos.

-Cuestionario datos-económicos personal máximo 5 puntos.

*Para el grupo D:*

-Dictado, máximo 0.5 puntos.

-Operaciones, máximo 0.5 puntos.

-Titulaciones, máximo 0.5 puntos.

-Tiempo de servicio, 0.1 puntos por mes, máximo 2 puntos.

-Problemas, máximo 0.5 puntos.

-Prueba práctica, máximo 2 puntos.

-Cuestionario datos-económicos personal, máximo 3 puntos.

-Temario, máximo 1 punto.

## TRIBUNAL CALIFICADOR.

1. Para el cuestionario de datos económicos personales, será la Comisión de Personal, la encargada de valorar la misma.

2. Para los ejercicios, su composición será la siguiente:

**Presidente:** El Alcalde, o Concejal en quien delegue.

**Vocales:** El Concejal de Personal, o Concejal en quien delegue. Un funcionario o personal laboral fijo designado por la Corporación. Un representante designado por la Junta de Personal o Comité de Empresa, ya se trate de una plaza de funcionario interino o personal laboral. Un Concejal designado por la Alcaldía.

**Secretario:** El de la Corporación o funcionario en quien delegue.

## PUBLICIDAD.

Las convocatorias de las pruebas selectivas deberán aprobarse por la Comisión de Gobierno, y publicarse en el Tablón de Edictos, Radio Abarán, etc., un mínimo de 5 días y un máximo de 20 días, dependiendo de la urgencia de la convocatoria.

## SOLICITUDES.

Se presentarán en el Registro General de la Corporación, durante el plazo establecido en la convocatoria.