

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL**

**Dirección Provincial de Murcia  
Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 3/95.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para el Excmo. Ayuntamiento de Cehegín y su Personal Laboral, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 2-6-94, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 13-1-95, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

**ACUERDA:**

**Primero.**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 13-1-95 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo.**

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

Murcia, a 16 de enero de 1995.—El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

(D.G. 1530)

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL  
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CEHEGÍN Y SU  
PERSONAL LABORAL PARA 1994.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito profesional.**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excmo. Ayuntamiento de Cehegín y su personal sujeto a la legislación laboral, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del mismo:

A) Los funcionarios de carrera o interinos.

B) Los trabajadores procedentes del INEM, en aplicación de las normas dictadas por el Gobierno para fomentar el empleo o para regular la colaboración INEM-Corporaciones Locales. En este caso, las condiciones de trabajo serán fijadas en dichas normas.

C) El personal referido en el apartado a) del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores vigente.

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el presente convenio será de aplicación en materia de infracciones y sanciones a aquellos trabajadores que se encuentren realizando cualquier tipo de actividad en el Ayuntamiento y que estando expresamente excluidos de su ámbito de aplicación, no les sea, sin embargo, de aplicación otra legislación que les pudiese resultar más beneficiosa, en cuyo caso se les aplicará el convenio.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", si bien las retribuciones que se pactan surtirán efectos desde el día 1.º de enero a diciembre de 1994.

**Artículo 3. Unidad normativa.**

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales y evitar pluralidad de adscripciones reglamentarias, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

A) El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1, excluyéndose la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector.

B) En todo lo no previsto en este convenio, regirá, subsidiariamente, el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo aprobado por el Pleno de la Corporación en 1994, el Estatuto de los Trabajadores y las Leyes y Disposiciones legales de carácter general para todas las actividades.

C) Si durante la vigencia del convenio, o sus prórrogas, se llegara a algún tipo de acuerdo modificador con los Delegados de Personal, este acuerdo será extensible a todos los trabajadores automáticamente.

**Artículo 4. Denuncia del convenio.**

Se entenderá efectuada automáticamente, cuarenta y cinco días antes a la fecha de terminación de la vigencia del convenio, debiendo presentarse, en cualquier caso antes del día 1 de marzo del año siguiente a su vencimiento relación de los puntos objeto de modificación para el correspondiente ejercicio, por cualquiera de las dos partes.

**Artículo 5. Prórroga del convenio.**

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, el convenio se prorrogará por tácita reconducción por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al Calendario Laboral y al Capítulo de Retribuciones, para lo que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

## Artículo 6. Comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de las facultades de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que corresponderá a la jurisdicción laboral competente, para la interpretación, aplicación y denuncia de este convenio y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 9/87, de 12 de mayo, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal:

- La clasificación de puestos de trabajo.
- La aplicación de las retribuciones de los trabajadores municipales.
- Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores municipales y sus organismos sindicales con la Administración.

Estos objetos de negociación, junto con los referidos a sistemas de acceso recogidos en este Acuerdo, se desarrollarán en el ámbito de competencia y sistemas establecidos en los artículos 30 y 31 de la citada Ley y sin perjuicio de las facultades propias de la Junta o Delegados de Personal establecidas en los artículos 9 y 10 de la Ley 9/1987.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como algunas funciones citadas de la Junta o Delegados de Personal se constituirá una vez elaborado, consensuado y aprobado el Acuerdo de Condiciones de Trabajo, una Comisión de Seguimiento del Acuerdo y del Convenio Colectivo de Personal Laboral, cuya misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Acuerdo, a cuyo efecto podrá formular observaciones o recomendaciones a los órganos competentes para la resolución que proceda, integrada por:

- 3 miembros de la Comisión Negociadora, parte social.
- 3 miembros designados por la Corporación.

La Comisión se reunirá para el cumplimiento de sus fines cuando para ello sea convocada por el Concejal Delegado de Régimen Interior y Asuntos Internos, bien de oficio o a instancia de los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### De las plazas y puestos de trabajo

## Artículo 7. Sistemas de acceso.

Los sistemas de acceso a la Función Pública para vacantes de la plantilla laboral, así como los sistemas para la provisión de puestos, serán los recogidos por la Ley 30/1984, Ley 7/1985, Decreto-Ley 781/1986, Real Decreto 2.223/1984 y Decreto Regional 57/1986, así como los desarrollos normativos que resultaran de aplicación a la Administración Local.

Para los casos de urgencia en la contratación, se podrá recurrir al nombramiento de contratados laborales temporales, correspondiendo la selección al Tribunal que, para cada caso, se determine, en el cual habrá un Vocal designado a instancias de la Junta y Delegados de Personal.

Para los puestos a cubrir por personal de confianza, como funcionarios de empleo y Directores de Servicio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público, un número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la Legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, y el artículo 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/1985, de 6 de noviembre, sobre Ofertas de Empleo Público.

## Artículo 8. Categorías profesionales.

1. Técnico de Grado Superior. Es el trabajador que, poseyendo un título de grado superior en la especialidad que sea exigible, desarrolla actividades propias de su especialidad.

2. Técnico de Grado Medio. Es el trabajador que, poseyendo un título de grado medio en la especialidad que sea exigible, desarrolla actividades propias de su especialidad.

3. Capataz. Es el trabajador que, a las órdenes de un superior, ejerce funciones de mando sobre empleados de las restantes categorías profesionales que estén afectas al servicio o parte del servicio a su cargo, ocupándose con responsabilidad propia de la debida ejecución práctica de los trabajos del servicio, organizando tareas, designando equipos y acopiando el material necesario. Asimismo controlará la correcta entrega de materiales que los servicios a su cargo aprovisionen.

4. Auxiliar Administrativo. Es el trabajador que, con la titulación de Graduado Escolar o equivalente, realiza tareas de información de Graduado Escolar o equivalente, realiza tareas de información al público, control de padrones de servicios, registros de contabilidad, cumplimentación de contratos laborales, altas y bajas de Seguridad Social y nóminas, etc., siempre bajo la supervisión del Jefe de Negociado.

5. Oficial 1.º de Oficio. Es el trabajador que, poseyendo un oficio definido, lo practica con responsabilidad propia, marcando tareas incluso a los de categoría profesional interior y que, no sólo lleva a cabo trabajos generales, sino también aquellos otros que suponen especial habilidad y delicadeza. A esta categoría se asimilan los conductores de clase "C".

6. Oficial 2.º de Oficio. Es el trabajador que, teniendo conocimientos básicos de un oficio, lo practica con responsabilidad limitada.

7. Ayudante y Operario. Son los trabajadores que, aunque hayan podido adquirir algunos elementales conocimientos de un oficio, ejecutan bajo las órdenes de otros, trabajos cuya realización sólo requiera la aportación de esfuerzo físico y la debida atención.

8. Jardinero. Es el trabajador que, conociendo totalmente las peculiaridades del oficio que lleva a cabo, realiza, bajo las órdenes de otros, las tareas de limpieza, conservación y mantenimiento de parques y jardines.

9. Conserje. Es el trabajador que, sin tener más conocimientos que los exigibles de E.G.B., lleva a cabo las tareas de vigilancia y mantenimiento de edificios y locales municipales.

10. Limpiador o limpiadora. Es el trabajador que ejecuta tareas de limpieza, tales como fregado, desempolvado, barrido o pulido de suelos, paredes, cristales, etc., ya sea de forma manual o con utensilios electrodomésticos de manejo sencillo.

11. Archivero bibliotecario. Es el trabajador que, poseyendo la titulación de B.U.P. o equivalente, llevará a cabo, con responsabilidad limitada al Secretario de la Corporación, las tareas de ordenación y cuidado de la Biblioteca, proponiendo adquisiciones de libros y material de estudio preciso y cuantas otras actividades que se le indiquen en función de los estudios cursados.

12. Animador. Es el trabajador que, poseyendo la titulación necesaria en cada caso, lleva a cabo con responsabilidad las funciones de dirección, organización y coordinación de actividades, ya sean en el ámbito deportivo, juvenil, social o económico.

#### **Artículo 9. Cobertura de puestos de trabajo.**

1. A efectos de cobertura de plazas vacantes de la plantilla de personal laboral que constituyen las ofertas de empleo público de cada anualidad y con el fin de favorecer la promoción de los empleados municipales, se reservará para la promoción interna el 50 por 100 de las referidas vacantes.

2. Todas las vacantes producidas en cada anualidad, se reservarán para la promoción interna, ofertándose en la oferta pública de empleo, las vacantes que resulten una vez realizado este proceso.

#### **Artículo 10. Trabajadores con merma de capacidad física.**

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores municipales 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.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se podrá estudiar, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones, incluso la económica, derivadas de la O.M. de 5 de abril de 1969, artículo 24-3.

En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que se ocupe.

#### **Artículo 11. Promoción.**

Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idonei-

dad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente de acceso a puestos de Jefatura y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada escala o subgrupo y atendiendo siempre a la clasificación de puestos por grados o niveles según marca la Ley 30/1984.

#### **Artículo 12. Realización de trabajos de superior o inferior categoría.**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a los que corresponden a la categoría que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses, durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 13. Traslado entre servicios.\***

Los traslados de turno o puesto de trabajo se regirán por las siguientes normas:

a) Los trabajadores manifestarán, de forma voluntaria, al Jefe del Servicio o a la Junta de Personal y Delegados de Empresa, su deseo de cambio de turno o tarea. Éstos confeccionarán una lista de peticiones. Cuando sea preciso cubrir nuevos puestos o permutas de los existentes, la Concejalía de Personal y Régimen Interior atenderá en primera instancia a estos peticionarios siempre que reúnan los requisitos exigidos. Las retribuciones complementarias en estos casos serán las del nuevo puesto.

b) Si no existieran voluntarios para proveer los puestos, la Concejalía de Personal y Régimen Interior, previo informe del correspondiente Jefe de Servicio, determinará quiénes deben cubrirlos, informando posteriormente a la Junta de Personal y Delegados de Personal.

c) Se autorizan las permutas de puestos de trabajo o turnos entre los trabajadores de la misma categoría que reúnan los requisitos pertinentes.

d) Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal y Régimen Interior, podrá trasladar personal mediante el oportuno oficio de traslado, dando posterior cuenta a la Junta y Delegados de Personal.

#### Artículo 14. Traslados y permutas entre Administraciones.

1. Traslados: Se estará al desarrollo previsto en la Ley 30/1984, Ley 23/1988 y demás disposiciones vigentes.
2. Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la Legislación vigente en esta materia.

### CAPÍTULO III Formación

#### Artículo 15. Formación.

1. Por parte de la Corporación y de la Junta y Delegados de Personal, se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales.
2. Los planes de formación, que tendrán carácter semestral, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Seguimiento.
3. Por parte de la empresa y los trabajadores, se hará una seguimiento de este punto, informando la empresa puntualmente a los representantes de los trabajadores, de todos los cursos que se convoquen, tanto por el Ayuntamiento como por otros organismos, así como de lo que se realicen.

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 16. Jornada.

1. El cómputo anual para 1994, se fija en 1.695 horas, que se considera como cómputo mínimo para todo el personal municipal, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido, festivos, etc. La jornada de trabajo será de 37,50 horas semanales.
2. Cada trabajador municipal dispondrá de 30 minutos de descanso diario, con carácter general, 45 minutos para aquellos trabajadores que requieran unas especiales condiciones de higiene. Este descanso que será retribuido, no podrá suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido.
3. Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo convenio.
4. En aquellos servicios que lo precisen, se organizarán turnos para la jornada de noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos serán rotativos y fijados por el Delegado de Personal y Régimen Interior, con la audiencia de la Junta y Delegados de Personal.
5. El Delegado de Personal y Régimen Interior, o Concejal Delegado del Servicio correspondiente, establecerá los horarios del personal de cada servicio, en función de las necesidades derivadas de la prestación de los mismos, con audiencia de la Junta y Delegados de Personal.

#### Artículo 17. Excesos de jornada.

1. Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso al responsable de personal, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley o no pueda ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar. Una vez autorizada la solicitud por el responsable de personal, el Jefe del servicio correspondiente dispondrá la realización de los trabajos extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal disponible y voluntario para la realización de dichos servicios. Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados con posterioridad, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización del responsable de personal, el cual dará cumplida cuenta, mensualmente, a la Junta y Delegados de Personal, de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados.
2. Se reconocerán como excesos de jornada los trabajos realizados fuera de la jornada laboral.
3. Se compensarán los excesos de jornada realizados por tiempo libre en la proporción del 175 por 100, es decir, por cada hora se compensará con 1 hora 45 minutos libres.
4. En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificación por servicio extraordinario dentro del siguiente mes.
5. Las compensaciones en tiempo libre que sean jornadas completas o que por acumulación de horas lleguen a serlo, podrán ser acumulables a los periodos de vacaciones.

#### Artículo 18. Vacaciones.

1. De forma general se establece como periodo de disfrute de vacaciones anuales los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de 31 días naturales.
2. Los responsables del servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: Que coincidan con la de los hijos en edad escolar, la esposa trabajadora y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1.º de abril de cada año. Posteriormente, la Concejalía de Personal y Régimen Interior, aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada servicio.

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o unidad haya 1 ó 2 días de solape entre el turno entrante y el turno saliente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80 por 100 en el mes de agosto.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con 10 días mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación. Salvo por necesidades del servicio, las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada. En todo caso, los periodos de vacaciones no serán inferiores a 15 días naturales continuados.

### Artículo 19. Licencias y permisos.

1. Serán licencias retribuidas y se concederán permisos debidamente justificados y solicitados con antelación suficiente, en los siguientes casos:

A) Por el nacimiento de un hijo, la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 150 Kms. y cinco días cuando sea en distancia mayor. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán dos y cuatro días respectivamente.

B) Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, dos días.

C) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario. El permiso se concederá siempre que coincida con el horario de trabajo.

D) El trabajador con un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria, siempre que el cónyuge trabaje o justifique que no disfruta de similar permiso.

E) En caso de matrimonio se concederán 15 días naturales de permiso.

F) Durante el año, los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores.

G) Las Oficinas Públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro General e Información, y demás servicios que se prestan habitualmente en festivos. Estas disposiciones serán de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento.

H) Se establece como día inhábil para todo el personal el Lunes de Pascua.

I) Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

J) Se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

2. Se considerarán licencias no retribuidas, las siguientes:

A) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada en media hora diaria, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

B) Se podrán conceder permisos hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que se soliciten con 15 días de antelación y con el informe del Jefe del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

C) Se podrán solicitar, con los mismos plazos y condiciones de preaviso citadas en el párrafo anterior, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Éstos serán siempre sin retribución y, el total cada dos años, no podrán ser superior a tres meses.

3. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de conformidad con lo previsto en la Ley 9/1987.

### Artículo 20. Licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tendrán derecho a la suspensión de sus contratos o licencias especiales, con reserva de su puesto de trabajo, en los casos siguientes:

A) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 112 días naturales, distribuidos a opción de la interesada.

B) Cumplimiento del Servicio Militar o Social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de la terminación del servicio.

C) La situación de excedencia que se regirá por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Los empleados municipales que pasen a la situación de Servicios Especiales y Servicios en las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1984, Ley 23/88 y R.D.L. 781/1986, Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva.

## CAPÍTULO V

### Retribuciones

#### Artículo 21. Retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador, como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento, que para el periodo de vigencia del presente convenio son los reflejados en el Anexo número 1.

## Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad, quien la tuviere. La percepción de estas gratificaciones será proporcional al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a cada paga, no sufriendo reducción alguna en las mismas, los trabajadores que hayan permanecido en I.L.T.

En el plus de asistencia y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje y locomoción y vestuario. Este plus, de carácter indemnizatorio, no estará sujeto a cotización del Régimen General de la Seguridad Social y la cantidad a percibir se fija en el Anexo número 1.

En función de las características particulares de cada puesto de trabajo, le corresponderá un complemento que incluye los conceptos de penosidad, peligrosidad, especial dedicación y cuantos otros que sean susceptibles de aplicar como consecuencia de la cantidad o calidad del trabajo. La cantidad mensual correspondiente para cada categoría se fija en el Anexo número 1.

## Artículo 23. Trabajo nocturno y festivo.

1. Tendrán la consideración de horas nocturnas, las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Estas horas tendrán una retribución específica consistente en una gratificación de 154 pesetas por hora nocturna trabajada.

2. Tendrán la consideración de horas festivas, las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas de la víspera del festivo y las 22 horas del festivo. Estas horas tendrán una retribución específica, consistente en una gratificación de 154 pesetas por hora festiva trabajada.

## Artículo 24. Dietas y kilometraje.

1. En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y disposiciones complementarias. Estas dietas se complementarán con una gratificación por servicios extraordinarios pagadera, mediante variación de nómina, y por un importe variable, de manera que se igualen todas las dietas a las establecidas para el grupo de titulación A, devengándose proporcionalmente para las manutenciones y alojamientos.

2. Los trabajadores municipales que, por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículo de propiedad municipal y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte de kilometraje normalizado, que la Corporación dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

3. El importe de las dietas se hará efectivo en el plazo máximo de 10 días.

## CAPÍTULO VI Condiciones sociales

### Artículo 25. Ayudas en situaciones de I.L.T. y accidente laboral.

1. En todos los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100 por 100 de las retribuciones básicas y complementarias, hasta seis meses máximo.

2. En los casos de I.L.T., se garantizará el 100 por 100 de las retribuciones básicas y complementarias desde el primer día y hasta que finalice el sexto mes.

Para tener derecho a esta prestación, será imprescindible la justificación desde el primer día de su ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

3. Auxilio por larga enfermedad. En todos los casos se garantiza el 100 por 100 de su salario, íntegro, desde el primer día, para los casos de hospitalización, y desde el cuarto día en el resto de los casos, y durante los seis primeros meses, y a partir de que finalice el sexto mes, se le garantizarán por parte de la Corporación, los 3/4 del salario establecido para su puesto de trabajo. En los casos en que se inicie la tramitación por invalidez, por parte del interesado, la Corporación podrá conceder un préstamo en la cantidad que venía percibiendo por la incapacidad transitoria hasta la resolución final de su expediente, siempre que el interesado garantice la devolución.

En los casos particulares de larga recuperación, por accidente de trabajo o enfermedad, superior a seis meses, la Corporación podrá mantener la cobertura salarial en el 100 por 100, hasta un año, como máximo, o hasta la recuperación o jubilación, si éstas se producen antes del año, previo dictamen emitido al respecto por la comisión de seguimiento, en cada caso concreto. De igual modo se procederá cuando se presenten situaciones en que el trabajador supere la estancia en I.L.T. en periodo superior a seis meses, contabilizados globalmente en dos años seguidos consecutivos.

### Artículo 26. Jubilación anticipada.

Para las jubilaciones voluntarias anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación, las siguientes indemnizaciones:

- 60 años de edad: 2.000.000 de pesetas.
- 61 años de edad: 1.650.000 pesetas.
- 62 años de edad: 1.100.000 pesetas.
- 63 años de edad: 700.000 pesetas.
- 64 años de edad: 400.000 pesetas.

Para acogerse a estas indemnizaciones el interesado deberá formular su solicitud con seis meses de antelación a la fecha en que cumpla la edad, en la que pretende acogerse para la jubilación voluntaria.

### Artículo 27. Ayuda por Servicio Militar.

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar o Prestación Social sustitutoria, el empleado municipal en

esta situación recibirá, en los meses de junio y diciembre, el importe de las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al puesto de trabajo que ocupaba antes de la incorporación a alguno de dichos servicios.

#### **Artículo 28. Anticipos reintegrables.**

De conformidad con lo establecido por el artículo 20.8 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad de 250.000 pesetas (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones en el límite presupuestario previsto para anticipos, que estará fijado para 1994, en 2.000.000 de pesetas.

La adjudicación de préstamo complementario se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento, y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento, determinados para cada caso.

#### **Artículo 29. Prendas de trabajo.**

A todo el personal de Obras y Servicios, se le facilitarán dos prendas completas de trabajo, una de verano y otra de invierno.

El trabajador utilizará obligatoriamente el uniforme y será responsable del cuidado y limpieza de dichas prendas.

#### **Artículo 30. Asistencia letrada.**

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y precisaran por razones de conflicto derivado de la prestación del servicio.

El Ayuntamiento facilitará al trabajador los datos de los abogados que se encarguen de su caso.

La Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para los trabajadores municipales.

#### **Artículo 31. Fondo Social y ayudas asistenciales.**

Se garantizan las siguientes ayudas asistenciales para todo el personal de plantilla:

- Ayuda por natalidad: 5.000 pesetas.
- Ayuda por nupcialidad: 15.000 pesetas.
- Ayuda por sepelio: 15.000 pesetas.

#### **Artículo 32. Seguro de vida.**

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de los Organismos correspondientes, el Ayuntamiento abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Dicha indemnización consistirá en el abono de la suma de lo que establezca la póliza que a tal efecto negociará la Comisión de Seguimiento, y para cuyo menester se dedica una partida presupuestaria de 721.000 pesetas.

#### **Artículo 33. Retirada del permiso de conducir.**

En el caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir, se le garantiza a éste puesto dentro del Cuadro Laboral, manteniéndole las retribuciones que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción.

#### **Artículo 34. Certificación de salarios.**

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

### **CAPÍTULO VII**

#### **Seguridad e higiene**

#### **Artículo 35. Seguridad e higiene.**

Durante 1994, se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente configuración:

- 3 representantes designados por la Corporación.
- 3 representantes designados por la Junta y Delegados de Personal.

#### **Artículo 36. Salud laboral.**

Anualmente se procederá a la realización de un examen de salud a todo el personal municipal fijo de plantilla. Los resultados de este examen de salud servirán como base para la elaboración de un programa de salud laboral.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Derechos y deberes sindicales**

#### **Artículo 37. Secciones sindicales.**

1. Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una sección sindical, podrán constituir una sección sindical cuando su sindicato tenga afiliados en el centro de trabajo.

2. El Ayuntamiento reconocerá un solo Delegado Sindical, en función de los trabajadores existentes y hasta que la plantilla total alcance los 250 trabajadores, a partir de cuyo momento se estará a lo establecido en la Legislación vigente.

Este Delegado Sindical corresponderá a la sección sindical que mayor número de votos obtenga en las elecciones sindicales.

El Delegado Sindical tendrá los mismos derechos y deberes que los Delegados de Personal.

3. La Corporación intentará facilitar un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada Sección Sindical.

Asimismo se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

Además, a la Junta de Personal se le dotará anualmente con 20.000 pesetas para gastos de material. Quedan excluidas las fotocopias que se realicen, que correrán a cargo de la Corporación. El gasto se librará a nombre del Secretario de la Junta de Personal.

4. El disfrute de las horas sindicales será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal y Régimen Interior, para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso, se justificará con posterioridad.

Los Órganos Sindicales podrá acumular sus horas sindicales mensuales en cualquiera de sus miembros.

### Artículo 38. Garantías sindicales.

1. Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical, podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

2. Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

3. Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tableros que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

4. Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

5. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a la asistencia de asesores sindicales, tanto para sus propias reuniones como para cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

6. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir del Ayuntamiento toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores, que éste disponga.

7. El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito.

## CAPÍTULO IX Régimen sancionador

### Artículo 39. Régimen de faltas.

1. Se considerarán faltas cuantos actos y omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

2. Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración, que tiene carácter ejemplificativo y no exhaustivo:

A) Serán faltas leves las siguientes:

-La incorrección con el público o con los compañeros o subordinados.

-El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

-La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

-La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

-Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.

-El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios.

-En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves:

-La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

-El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

-Las desconsideración con el público o el ejercicio del trabajo.

-El incumplimiento o abandono de las normas y medida de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.

-La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

-Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de ocho.

-El abandono del trabajo sin causa justificada.

-La simulación de enfermedad o accidente.

-La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

-La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal y pactado.

-La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

-El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

-La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la Corporación.

-La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

-El uso indebido de la tarjeta de control horario, horas de firma, etc., así como el uso suplantado al titular de los elementos de control de asistencia y permanencia.

C) Serán faltas muy graves:

-El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

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

-El abandono del servicio.

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

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

-La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

-La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

-El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

-La obstaculización al ejercicio de las libertades políticas o sindicales.

-La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

-La participación en huelgas, a los que lo tengan expresamente prohibido por la Ley y la participación en huelgas no autorizadas.

-El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

-Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

-La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes.

-Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante ocho días o más al mes, o durante más de dieciocho días durante un periodo de tres meses.

-La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

#### Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

##### A) Por faltas leves:

-Apercibimiento.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

##### B) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

-Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

-Suspensión de funciones de hasta tres meses.

##### C) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.

-Inhabilitación para ascensos por un periodo de uno a dos años.

-Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

-Despido.

#### Artículo 41. Procedimiento sancionador.

1. El procedimiento sancionador por faltas graves o muy graves se iniciará por Decreto del Teniente de Alcalde de Personal y Régimen Interior, previo informe del Negociado de Personal o Jefe de Servicio.

Las sanciones por faltas leves sancionables con amonestación por escrito o apercibimiento, serán directamente

sancionables por los Jefes o Responsables de Servicio o de Sección, dando cuenta al Concejal de Interior, Jefe de Personal y Comité de Empresa, dándose en todo caso audiencia al interesado para defensa o descargo. El aviso de sanción se hará como máximo en un plazo de 10 días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de tres días.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves corresponde al señor Alcalde, con independencia de la sanción penal que pueda derivarse del hecho objeto de la sanción laboral.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculpa- dos y contra ellos podrán éstos interponer los recursos correspondientes en los plazos y ante los órganos establecidos normativamente.

2. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán las sanciones que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Corporación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

#### Artículo 42. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a lo 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 años, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de la comisión, en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### Disposición final

Durante el ejercicio de 1994 los conceptos retributivos no experimentarán incremento alguno, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho Ejercicio.

El presente convenio tendrá vigencia durante el ejercicio de 1994, retrotrayéndose sus efectos a 1 de enero y hasta 31 de diciembre.

Diligencia: La pongo yo, el Secretario, para hacer constar que el presente texto ha sido aprobado unánimemente por el Pleno Corporativo, en sesión celebrada el día 24 de junio de 1994.—Certifico.

Chegín, a 27 de junio de 1994.—El Secretario General.

A N E X O    N º 1

=====

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO ESPECIFICO.	ASISTENCIOALES Y SUPLIDOS.	TOTAL AÑO	PRECIO MES/TRIENIO
TITULADOS SUPERIORES					
INGENIEROS, ARQUITECTOS, .	141.927.-	85.930.-	56.563.-	3.696.896.-	5.448.-
TITULADOS MEDIOS, ASISTEN					
TE SOCIAL, ETC. ....	120.458.-	51.731.-	50.784.-	2.916.592.-	4.359.-
CAPATAZ .....	89.793.-	41.438.-	33.451.-	2.155.770.-	3.210.-
ANIMADOR CULTURAL .....	89.793.-	30.623.-	30.565.-	1.991.358.-	3.210.-
ANIMADOR DEPORTIVO .....	73.421.-	29.881.-	30.565.-	1.753.246.-	2.183.-
ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO .	89.793.-	31.199.-	33.451.-	2.032.899.-	3.271.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .	73.421.-	29.881.-	30.565.-	1.753.246.-	2.183.-
OFICIAL 1ª DE OFICIO ....	73.421.-	35.678.-	24.785.-	1.753.450.-	2.183.-
OFICIAL 2ª DE OFICIO ....	67.027.-	35.678.-	24.785.-	1.663.934.-	1.638.-
ELECTRICISTA DE 1ª .....	89.793.-	41.339.-	30.565.-	2.119.950.-	3.271.-
ELECTRICISTA DE 2ª .....	67.027.-	39.989.-	24.785.-	1.715.666.-	1.638.-
JARDINERO .....	67.027.-	33.872.-	23.344.-	1.624.970.-	1.638.-
OPERARIO, AYUDANTE .....	67.027.-	33.872.-	23.344.-	1.624.970.-	1.638.-
CONSERJES .....	67.027.-	31.889.-	23.344.-	1.601.174.-	1.638.-
LIMPIADOR/A .....	67.027.-	19.514.-	23.344.-	1.452.674.-	1.638.-
AUXILIAR DE BIBLIOTECA ..	60.570.-	6.331.-	4.309.-	975.660.-	1.500.-