

Número 1042

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Dirección Provincial de Murcia**

**Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 2/95**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Águilas y su organismos autónomos de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 19-12-94, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 11-1-1995, 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 11-1-1995 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo.**

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

Murcia, 12 de enero de 1995.—El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

(D.G. 1313)

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA 1994 Y 1995.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales.**

**Artículo 1. Ámbito profesional.**

1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Águilas y los trabajadores municipales sujetos a legislación laboral que perciben su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto Municipal, y que se relacionan a continuación:

a) El personal laboral por tiempo indefinido de este Ayuntamiento y sus Organismo Autónomos.

b) El personal laboral de duración determinada, excepto en aquellos artículos en los que expresamente quede excluido.

2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Los funcionarios de carrera, interinos y eventuales.

b) Los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, con las

peculiaridades propias de la norma específica que regule su situación laboral.

c) Los trabajadores que tengan contrato con causa en cualquier tipo de convenio entre el Ayuntamiento y otras Entidades u Organismos Públicos, cuando en los mismos se establezcan módulos retributivos y condiciones laborales específicas.

d) El personal laboral del colectivo del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes negociadoras, previa aprobación por el Pleno Corporativo, si bien los efectos económicos y sociales tendrán lugar desde el día 1 de enero de 1994. Su duración será de dos años, y, si ninguna de las partes lo denunciase con al menos un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, incrementándose anualmente las retribuciones en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. En todo caso, el Convenio mantendrá su validez en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

**Artículo 3. Unidad normativa.**

1. El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales de sector, con la excepción establecida en el punto dos de dicho artículo y las excepciones que sean de aplicación en virtud de lo dispuesto en el punto 1 b) del mismo.

2. En todo lo no previsto en este convenio, se negociará la aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública aprobado mediante acuerdo de Consejo de Ministros 16 de septiembre de 1994, siendo aplicables, en todo caso, las normas legales vigentes en cada materia.

3. Si se llegara a un acuerdo posterior con la representación sindical, una vez firmado este convenio, éste será de aplicación a todos los trabajadores a los que afecte el mismo.

**CAPÍTULO II**

**Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga**

**Artículo 4. Comisión de seguimiento.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal:

a) El incremento de retribuciones del personal laboral al servicio de esta Administración Local en el marco de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito local.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones del personal laboral.

c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

d) La clasificación de puestos de trabajo.

e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores jubilados.

g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores públicos.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y participación.

i) Medidas sobre salud laboral.

j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los trabajadores públicos, y cuya regulación exija norma con rango de ley.

k) 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 públicos y sus Organizaciones Sinciales con la Administración.

Este objeto de negociación, junto con los recogidos en los artículos 5 y 6 de este convenio, se desarrollarán en el ámbito de competencia y sistemas establecidos en los artículos 30 y 31 de la citada Ley 7/1990 de 19 de julio, y sin perjuicio de las facultades propias del Comité de Empresa y Secciones Sindicales establecidas en la legislación vigente. Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como algunas funciones citadas del Comité de Empresa, se constituirá, una vez aprobado el convenio de condiciones de trabajo, en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento del convenio, compuesta por:

-Tres miembros por la parte social, más un asesor.

-Tres miembros por la Corporación Municipal, más un asesor.

-Un Secretario con voz, pero sin voto.

Funciones:

-Interpretación y aplicación del presente convenio.

-Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de conflictos de los distintos colectivos, debiendo intervenir obligatoriamente antes de que se pueda presentar conflicto colectivo ante la autoridad judicial; y en todo caso de tal manera que no se pierda la posibilidad de utilizar los plazos legales para el uso de la vía judicial, si se estima oportuno.

-Vigilancia del cumplimiento del convenio y demás legislación aplicable.

-Denuncia del incumplimiento del convenio, de todo o en parte.

-La Comisión se reunirá cuando así lo solicite al menos una de las dos partes, entendiendo a estos efectos como

una de las partes cualquiera de los Sindicatos que integran la parte social.

### CAPÍTULO III

#### Acceso, cobertura de puestos y traslado

##### Artículo 5. Disposiciones comunes.

Los artículos contenidos en este Capítulo III, relativos a la planificación integral de los Recursos Humanos y del Empleo, se desarrollarán a través de un Plan de Empleo, en los términos del Acuerdo Administraciones-Sindicatos para el periodo 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública aprobado mediante acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de septiembre de 1994, y desarrollos posteriores.

Las confección del Plan de Empleo será competencia de la "Comisión de Planificación Integral de los Recursos Humanos y del Empleo".

Dicha Comisión estará integrada por:

Tres miembros por la Corporación Municipal, más un asesor.

Un Secretario con voz, pero sin voto.

La citada Comisión será competente, al menos, para analizar y negociar previsiones y medidas en las siguientes materias:

Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

##### Artículo 6. Sistemas de acceso.

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en dicha 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.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la Plantilla y Presupuesto aprobados por la Corporación, del que se deducen las plazas 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 laboral deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante Convocatoria Pública a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen 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 la

adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos al servicio de la Administración será:

-Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

-Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

-Todas aquellas disposiciones que regulen el acceso a la Función Pública.

-Y todas aquellas disposiciones de carácter laboral que resulten de obligado cumplimiento para la Administración Pública.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración figurará un representante del Comité de Empresa, designado por el mismo, comunicándose el correspondiente acuerdo mediante certificación del Secretario de dicho órgano de representación de los trabajadores, debiendo respetarse en todo caso lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, respecto de la composición del Tribunal o Comisión de Valoración. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Cada vez que se elabore el borrador de unas bases para la provisión, como laboral fijo, de cualquiera de las plazas vacantes que integran la Oferta Pública de Empleo, se remitirá un ejemplar de la misma al Comité de Empresa, así como a las Secciones Sindicales, para que en el plazo de diez días hábiles, presenten las alegaciones y sugerencias que estimen oportunas, antes de ser informadas por la Comisión de Personal.

Respecto del acceso de disminuidos físicos, la Corporación reservará en la Oferta Pública de Empleo el porcentaje que para los mismos prevé la legislación vigente; cumpliendo así lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y en el artículo 6, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/1985, de 6 de noviembre, sobre Ofertas de Empleo Público.

A tal fin, se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

#### **Artículo 7. Cobertura provisional de puestos superiores.**

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

#### **Artículo 8. Traslados y permutas entre administraciones públicas.**

A) Traslados: se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, Ley 23/1988 y disposiciones vigentes.

B) Permutas: se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

#### **Artículo 9. Traslados entre servicios municipales.**

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia. En consecuencia, y en base a la regulación contenida en el artículo 34 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, cuando las consecuencias de las decisiones de la Administración Pública que afecten a sus potestades de organización, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, se procederá a la consulta a las organizaciones sindicales y sindicatos a que hace referencia los artículos 30 y 31.2 de la citada Ley.

A tal fin, y en cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el Texto del Acuerdo Administración-Sindicatos para Modernizar la Administración y Mejorar las Condiciones de Trabajo, suscrito el día 16 de noviembre de 1991, reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación en las condiciones de empleo del personal, tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Administración informará previamente a los Sindicatos de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de régimen jurídico de un organismo o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del organismo afectado o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Administración consultará a los sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) La Corporación y los Sindicatos negociarán un Plan de Empleo que contenga de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

En todo caso, el Ayuntamiento se compromete a respetar estas condiciones:

1.º Ningún trabajador quedará en situación de expectativa de destino.

2.º La reorganización que se lleve a cabo no podrá originar situaciones de excedencia forzosa derivadas de la misma.

3.º Siempre que resulte necesario, el Ayuntamiento facilitará la realización de cursillos intensivos de reciclaje del personal que se vea afectado.

El Plan de Empleo podrá contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Reasignación de efectivos de personal.

d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

- c) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetos del Plan de Empleo.

**Artículo 10. Promoción.**

1. Los trabajadores municipales, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, se agruparán en función de la titulación exigida para su ingreso, en las siguientes categorías:

\*Categoría A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

\*Categoría B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer grado o equivalente.

\*Categoría C: Título de Bachiller, Formación Profesional Segundo grado o equivalente.

\*Categoría D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer grado o equivalente.

\*Categoría E: Certificado de Escolaridad.

2. Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

3. Todos los trabajadores adquirirán un grado personal por el desempeño de uno a más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeñe 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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondientes a su categoría.

4. Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al de la categoría en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado, a petición del interesado, para la referida consolidación.

5. El tiempo de servicios prestados al amparo de lo dispuesto en el punto 9 no se considerará como interrupción a efectos de consolidación de grado personal si su duración es inferior a seis meses y el destino definitivo que se obtenga corresponde a un puesto de trabajo con el mismo o superior nivel respecto del que se desempeñaba con anterioridad.

6. El reconocimiento del grado personal se efectuará

de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución.

7. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos de nivel correspondiente al mismo.

8. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo, de acuerdo con la categoría en la que figuren clasificados, serán los siguientes:

Categoría	Nivel mínimo	Nivel máximo
A	20	30
B	16	26
C	13	22
D	10	18
E	09	14

9. En ningún caso los trabajadores podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificada su categoría.

10. La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría o subcategoría a los trabajadores cesados en puestos de libre designación, o por supresión del puesto de trabajo o removidos de los obtenidos por concurso.

Los trabajadores que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

11. Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán necesariamente para su cobertura con carácter definitivo, por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los trabajadores que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.

12. En todo lo no previsto en este convenio en materia de clasificación de los puestos de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto y normas que la desarrollen.

**Promoción interna.**

La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores desde una categoría a otra inmediatamente superior.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje mínimo del cincuenta por cien de plazas para la promoción interna que permite la legislación vigente.

Los trabajadores que participen en pruebas de promoción interna deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años en la categoría a que pertenezcan, poseer la titulación exigida y superar el correspondiente proceso de selección que corresponda.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento, se arbitrarán, para cada caso concreto, y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas o ejercicios

del procedimiento selectivo de que se trate. Respecto de las bases de los concursos, concursos-oposiciones u oposiciones restringidas, se solicitará informe al Comité de Empresa.

En lo no previsto en este artículo, se aplicará la normativa en vigor.

### Artículo 11. Formación.

La elaboración de los Planes de Formación contenidos en el Plan de Empleo, estará sujeta a los criterios y requisitos que se establezcan en el Acuerdo para la Formación continua en las Administraciones Públicas que ha de negociarse antes de fin de 1994, según lo dispuesto en el Capítulo XXX, del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública.

Sin perjuicio de lo anterior, y mientras no contradigan el contenido del Acuerdo de Formación Continua mencionado en el párrafo anterior, se observarán los siguientes compromisos:

A) Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específica para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación de los trabajadores para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

B) Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Planificación Integral de los Recursos Humanos y del Empleo que, a través de la Concejalía de Personal, presentará el acuerdo al órgano municipal del ámbito correspondiente.

C) Las ofertas de cursos, cursillos, etc., deberán tener la suficiente publicidad entre los trabajadores interesados, para salvaguardar la igualdad de oportunidades de formación entre el personal del Ayuntamiento. A tales efectos, el Negociado de Personal tramitará todas las solicitudes que se presenten, para que sean resueltas por el Sr. Alcalde previo informe del Responsable del Servicio y de la Comisión de Personal.

D) En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyen el Plan, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, se aplicarán los siguientes criterios básicos para la selección de los participantes:

1. En el caso de que el curso se básico, tendrán preferencia aquellos que no lo hayan realizado.
2. En el caso de que el curso sea complementario, serán seleccionados los que hayan realizado el curso básico.
3. En el supuesto de más de un interesado en iguales condiciones, será seleccionado aquel que más tiempo lleve sin asistir.
4. Si alguien renuncia, le corre el turno.

E) La Corporación potenciará la realización de cursos, jornadas, etc., que puedan desarrollarse por los trabajadores y que tengan relación con su puesto de trabajo.

F) Los créditos consignados para 1994, a efectos de formación de los trabajadores, tanto funcionarios como laborales, se cifran en 1.000.000 de pesetas, ampliables en función de las necesidades de formación de los distintos colectivos, y en todo caso ajustándose a las disponibilidades económicas del Ayuntamiento.

G) El Ayuntamiento de Águilas garantizará el pago de los gastos producidos por cursos de formación con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación en materia de "dietas" y "asistencias". La duración de dichos cursos se considerará como tiempo trabajado.

En materia de dietas por manutención y alojamiento, los trabajadores de las categorías B, C, D y E cobrarán, además de lo que establece la Ley para los mismos, la cantidad correspondiente hasta alcanzar la establecida legalmente para los de la categoría A.

H) Con vistas a garantizar cursos de formación para todos los empleados, se establecerán turnos rotativos en aquellos servicios que así lo requieren.

## CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo

### Artículo 12. Jornada.

A) El cómputo anual para 1994 y 1995 se establece en 1.627 horas y treinta minutos, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido, festivos, etc. Dicho número de obligatorio cumplimiento en todo caso, es el resultado de descontar de las 1.957 horas y 30 minutos que, en principio, habrían de exigirse durante las cincuenta y dos semanas y un día del año, los siguientes conceptos:

-Seis días de asuntos propios (apartado 7.3 Resolución de 21 de diciembre de 1983), equivalentes a 45 horas, a los que tendrá derecho el personal laboral al que se refiere el artículo 1 del presente convenio colectivo.

-Doce días (fiestas nacionales, artículo 45.2, Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio, 90 horas.

-Dos días correspondientes a las fiestas locales.

-Dos días (24 y 31 de diciembre, Resolución de 27 de agosto de 1985), 15 horas.

-Un mes de vacaciones.

-Para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral por el personal de este Ayuntamiento, éste instalará en todos los centros de trabajo un reloj o el mecanismo que resulte más adecuado para tal fin.

B) El horario se establece en general en régimen de jornada continuada, siendo éste de 8,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes, y de 17,00 horas a 19,30 horas los lunes. Se mantendrán los horarios específicos vigentes en los servicios municipales que así lo requieran.

C) En el caso de que se adoptaran medidas gratificables de reducción de jornada para determinados colectivos, dicho beneficio se extenderá al resto de colectivos como mejor proceda.

D) Se dispondrá de un descanso de veinte minutos para desayuno, sin que esto pueda suponer que el servicio quede desatendido, siendo los superiores inmediatos los responsables de establecer turnos y otras normas para garanti-

zar el cumplimiento de este apartado.

E) Excepcionalmente, se podrá conceder la jornada reducida de treinta horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, por motivos suficientemente justificados, de conformidad con la ley y con los apartados de este convenio.

F) Tendrán consideración de horas nocturnas, las trabajadas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana.

G) Tendrán consideración de horas festivas, las trabajadas entre las 0,00 horas y 24,00 horas de festivos y domingos.

H) Tendrá consideración de jornada partida aquella en la que se da un descanso ininterrumpido de al menos una hora.

I) A través de la relación de puestos de trabajo, podrán determinarse puestos de trabajo con jornada laboral distinta a la normal, retribuyéndose esta circunstancia a través del complemento específico del puesto, en consideración a la especial dedicación que exige el mismo.

J) En los turnos que atiendan el Registro General los sábados, participará el personal laboral al que se refiere el artículo 1 punto 1 de este convenio, que preste servicios de Auxiliar Administrativo o de Administrativo, con carácter rotatorio.

### Artículo 13. Exceso de jornada.

Se consideran horas extraordinarias a efectos del presente convenio, aquellas que se realicen sobre la jornada laboral semanal ordinariamente establecida, y que, sobrevenidas por causa imprevista, tengan carácter de no estructurales.

Los excesos de jornada estructurales se regularán a través de la Revisión de Puestos de Trabajo, en la forma señalada en el artículo anterior. El personal estará obligado a la realización de horas extraordinarias para las tareas de prevención o reparación derivadas de inundaciones, incendios, derrumbamientos o cualquier otra situación de peligro o interés público.

La realización de trabajos extraordinarios requerirá la autorización por escrito del Concejal delegado de Personal, previa solicitud escrita razonada del responsable del servicio, y en base al correspondiente informe económico.

Se prohíbe la realización de horas exatrasordinarias en periodo nocturno o festivo, con la excepción de las de emergencia o urgentes. En estos casos, no será necesaria la solicitud previa al Concejal delegado de Personal.

Los excesos de jornada no autorizados o requeridos por la persona que esté al frente del servicio, no se computarán, en ningún caso, como horas extraordinarias, no servirán de compensación para posibles situaciones de defecto de horario. Por el contrario, aquellos excesos de jornada autorizados o requeridos por el servicio, contarán a todos los efectos como trabajos extraordinarios, previa supervisión del jefe inmediato.

Con carácter general, los periodos de trabajo que superen el cómputo semanal de horas laborables establecido, se compensarán preferentemente con descansos

adicionales y, sólo excepcionalmente, se procederá al pago de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Sin perjuicio de lo anterior, la citada compensación quedará regulada de acuerdo con las siguientes disposiciones:

#### A) Compensación con descansos adicionales.

La compensación con descansos adicionales se realizará computándose cada hora adicional trabajada con hora y tres cuartos de descanso.

Las horas objeto de compensación mediante descansos adicionales se podrán disfrutar a medida que se vayan realizando, respetando, en todo caso, el horario de obligada concurrencia.

En todo caso, habrán de disfrutarse en la misma semana o en la siguiente a aquella en que se realizó el exceso de jornada, siempre que el servicio lo permita.

No podrán disfrutarse los días acumulados en concepto de compensación horaria junto con las vacaciones anuales retribuidas o con los permisos y licencias establecidos en los artículos 11 y 12 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, salvo que, previa solicitud de los interesados, las necesidades del servicio lo permitan.

La denegación de las acumulaciones contempladas en los artículos 4 y 5 de esta Orden deberá ser motivada.

Las horas que, como consecuencia de la realización de cursos de formación y selectivos, se consideren tiempo de trabajo efectivo, se computarán dentro de la jornada de trabajo ordinaria de la semana o semanas de realización de aquéllos. La asistencia a dichos cursos deberá ser suficientemente acreditada.

#### B) Compensación con gratificaciones por servicios extraordinarios.

Sólo en la medida en que las necesidades del servicio no permitan la compensación con descansos adicionales, se podrán otorgar gratificaciones por servicios extraordinarios, alcanzando éstas el 175 por 100 del coste de una hora normal de trabajo.

La competencia para otorgar gratificaciones por servicios extraordinarios corresponde al Alcalde, de conformidad con el siguiente procedimiento:

a) Propuesta de reconocimiento y abono firmada por el Concejal delegado de Personal.

b) A dicha propuesta se acompañará la siguiente documentación:

1. El informe del Jefe del Servicio, favorable al reconocimiento y abono de los servicios extraordinarios.

2. Informe económico elaborado por el Sr. Interventor.

#### C) Disposición común a ambos tipos de compensación.

No podrán compensarse más de ochenta horas adicionales al año, salvo en aquellos casos excepcionales en que así se acuerde por el Ayuntamiento Pleno, oídos previa-

mente los sindicatos más representativos. En todo caso, y a efectos de aquel cómputo, no se tendrán en cuenta las horas cuya realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

En todo lo no previsto en este artículo, será de aplicación la Orden de 28 de febrero de 1994, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula la compensación por el exceso de horas sobre la jornada ordinaria del personal funcionario al servicio de la Administración Pública Regional.

#### Artículo 14. 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 máximo de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante, que habrá de reintegrarse en un máximo de doce o catorce meses, según se trate de una o dos mensualidades respectivamente. El límite presupuestario para este concepto será de 6.000.000 de pesetas anuales para laborales y funcionarios.

En todo caso, dicho anticipo tendrá un límite máximo de 200.000 pesetas por trabajador.

La adquisición de anticipos se realizará atendiendo a la posibilidad de liquidez en cada momento. Cuando existan más peticiones que crédito presupuestario, la Comisión de Seguimiento determinará cuál o cuáles de las peticiones se atiende por el Ayuntamiento.

No se podrá conceder ningún anticipo mientras no se haya amortizado el anterior, sin poder utilizar uno para amortizar el otro. En todo caso, deberá justificarse la necesidad del gasto para el que se solicita el anticipo.

En el caso de los contratados laborales temporales, éstos podrán beneficiarse de los anticipos reintegrables siempre que existan garantías para la devolución del mismo.

En todo lo no previsto en este artículo en cuanto a procedimiento, justificación y demás aspectos, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley de 19 de diciembre de 1929.

#### Artículo 15. Vacaciones.

A) La vacación anual tiene una duración de un mes, siempre que se haya prestado un año completo de servicio activo, o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio activo fue menor. En el primer caso, el periodo vacacional alcanza a tantos días como contenga el mes en que se disfruta, quedando incluido el primer y último día del mes en cuestión.

Las vacaciones anuales pueden disfrutarse en un solo periodo, en dos de quince días o en periodos de siete días naturales seguidos, a elección del trabajador, y condicionadas a las necesidades del servicio; y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, no pudieran disfrutarlas en esos meses, tendrán derecho a una semana más de descanso, contada de lunes a domingo, en un mes que no perjudique el funcionamiento del servicio. Quedan exentos del disfrute de la semana complementaria aquellos trabajadores que, pudiendo disfrutar las vacaciones

en los meses anteriormente citados, deseen disfrutarlas en otro mes del año.

B) La concejalía de Personal, examinadas las propuestas de los trabajadores, elaborará un Plan de Vacaciones, de mutuo acuerdo con estos últimos.

En los casos en los que no se logre dicho acuerdo, el Ayuntamiento organizará el disfrute de las vacaciones atendiendo a los siguientes criterios, y por este orden:

1. Que coincida con las vacaciones de hijos en edad escolar, al menos durante quince días.
2. Que coincida con las vacaciones del cónyuge que trabaja, al menos durante quince días.
3. De forma rotativa anual.

En todo caso, las necesidades del servicio habrán de quedar suficientemente cubiertas.

Este Plan se presentará antes del día 1 de abril de cada año. Posteriormente, la Jefatura de Personal aprobará dicho Plan, dándole curso y publicidad en cada Servicio.

Cualquier modificación posterior al Plan se comunicará a la Jefatura de Personal, con diez días mínimos de antelación a su aprobación. Salvo por necesidades del servicio, las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada. Cuando se disfruten en dos periodos, éstos han de ser necesariamente de quince días e iniciarse preferentemente los días 1 y 16 de cada mes. Cuando se disfruten en periodos de siete días naturales seguidos, se computarán de lunes a domingo.

En aquellos casos en que el trabajador vea interrumpidas o pospuestas sus vacaciones por razón del servicio, tendrá derecho a un día más de descanso por cada semana interrumpida.

Excepcionalmente, previa solicitud del trabajador e informe favorable de la Comisión de Seguimiento, se podrá autorizar, por razones debidamente justificadas, que se disfruten las vacaciones fuera de las fechas establecidas en este artículo.

Cualquier acuerdo de modificación del Plan de vacaciones no afectará a las ya disfrutadas.

Las vacaciones son un derecho irrenunciable, indisponible y no sustituible por compensación económica, con la sola excepción aplicable en el caso de las liquidaciones practicadas con el personal laboral temporal.

El trabajador no podrá sustituir a otro trabajador del Ayuntamiento durante su periodo de vacaciones.

El derecho a disfrutar vacaciones caduca con el año natural, sin que se puedan acumular a otros años, no quepa compensación económica.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 14 de diciembre de 1992 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos en materia de vacaciones, permisos y licencias, comisiones de servicios y reingresos al servicio activo y otras disposiciones que resulten de aplicación.

## Artículo 16. Licencias y permisos.

Será de aplicación la legislación vigente sobre la materia, en especial la Resolución de 14 de diciembre de 1992 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos en materia de vacaciones, permisos y licencias, comisiones de servicios y reingresos al servicio activo.

En todo caso, los seis días de asuntos propios se podrán disfrutar como máximo hasta los quince primeros días del año siguiente.

En el caso de contratos temporales de duración inferior a un año, los trabajadores podrán disfrutar del número de días de asuntos propios que proporcionalmente le correspondan.

## CAPÍTULO V Condiciones sociales

### Artículo 17. Compensaciones en situación de I.L.T. por enfermedad común, accidente laboral y enfermedad profesional, y en situación de baja por maternidad.

A) En las situaciones de baja por enfermedad común, el Ayuntamiento abonará al trabajador laboral fijo, el cien por cien de sus retribuciones, siempre que se den inexcusamente estos dos requisitos:

1. Que la baja no supere los cuarenta días continuados o acumulados en cada año natural.
2. Que dicha situación se produzca en las dos primeras bajas de cada año natural, contabilizándose, a efectos del cómputo del plazo de cuarenta días, los partes de consulta y hospitalización que no constituyan baja propiamente dicha.

Sin embargo, en aquellos casos en que la Incapacidad Laboral Transitoria conlleve hospitalización o intervención quirúrgica, se abonará el cien por cien de las retribuciones mientras dure la situación de baja.

No obstante lo anterior, una vez obtenida el alta hospitalaria, el Ayuntamiento tan sólo seguirá abonando al trabajador dicho complemento durante los cuarenta días siguientes a la obtención del alta hospitalaria.

Como regla general, a partir del cuadragésimo primer día de baja por I.L.T., se abonará como indemnización al trabajador el 75 por 100 de sus retribuciones, conforme a la legislación de la Seguridad Social; sin perjuicio de que los casos excepcionales no contemplados en los párrafos anteriores, puedan ser estudiados y resueltos por la Comisión de Seguimiento.

B) En las situaciones de accidente laboral y enfermedad profesional, el Ayuntamiento asegurará, igualmente, al trabajador el cien por cien de sus retribuciones íntegras mientras dure la misma, sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente en la materia.

Se acuerda, asimismo, por las partes negociadoras que la regulación anterior en materia de I.L.T. y de accidente laboral y enfermedad profesional tendrá vigencia, con efectos retroactivos, desde el día 1 de enero de 1994.

De las ayudas contenidas en el presente artículo, queda excluido el complemento de productividad, por lo que, en los casos en que el funcionario viniera percibiéndolo, el mismo dejará de abonarse desde la fecha de la baja por I.L.T.

C) Respecto a las bajas por maternidad, se estará a las modificaciones legales que se introduzcan por el legislativo o por el Gobierno. Hasta entonces, se abonará el 100 por 100 de las retribuciones durante la baja por maternidad, excluyéndose el complemento de productividad que hasta la fecha de la baja pudiera venir percibiendo la trabajadora.

Se acuerda igualmente por las partes negociadoras que la regulación anterior en materia de I.L.T. por enfermedad común, accidente laboral y enfermedad profesional, y en situación de baja por maternidad entrará en vigor con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1994.

Finalmente se acuerda aplicar a los laborales temporales las compensaciones anteriores, en los siguientes términos:

A aquellos laborales cuyo contrato inicial tenga una duración igual o superior a un año, el Ayuntamiento abonará al mismo el cien por cien de sus retribuciones durante los primeros cuarenta días.

A aquellos laborales cuyo contrato inicial tenga una duración igual o superior a seis meses, pero inferior a un año, el Ayuntamiento abonará al mismo el cien por cien de sus retribuciones durante los primeros veinte días.

A aquellos laborales cuyo contrato inicial tenga una duración igual o superior a tres meses, pero inferior a seis meses, el Ayuntamiento abonará al mismo el cien por cien de sus retribuciones durante los primeros diez días.

A los efectos anteriores, se considerará cada prórroga como un nuevo contrato inicial.

### Artículo 18. Fondo de ayuda social.

La Corporación garantiza, tanto al personal funcionario como al personal laboral fijo al que se refiere el convenio colectivo firmado con este Ayuntamiento, la cuantía máxima anual de seis millones de pesetas para la creación y mantenimiento de un Fondo de Ayuda Social, a utilizar sólo para aquellos casos que sean de necesidad, por ser ésa su razón de ser; y, por tal motivo, la citada cantidad será distribuida por la Comisión de Seguimiento caso por caso, observando los siguientes criterios:

1. Para 1994, la cantidad que corresponda se destinará para los siguientes conceptos:

a) Ayudas por matrimonio (15.000 pesetas), natalidad (5.000 pesetas) y sepelio (17.000 pesetas).

b) Ayudas por gafas (3.500 pesetas como ayuda máxima en concepto de gafas graduadas), prótesis y similares (el 50 por 100 del coste de la factura para material ortopédico).

6. Se acuerda aplicar a los laborales temporales la regulación prevista en materia de Fondo de Ayuda Social contemplada en este artículo del siguiente modo:

A aquellos laborales cuyo contrato inicial tenga una duración igual o superior a un año, el Ayuntamiento abona-

rá al mismo el cien por cien de las cantidades previstas como ayuda en dicho artículo.

A aquellos laborales cuyo contrato inicial tenga una duración igual o superior a seis meses, pero inferior a un año, el Ayuntamiento abonará al mismo la mitad de las cantidades previstas como ayuda en dicho artículo.

A aquellos laborales cuyo contrato inicial tenga una duración igual o superior a tres meses, pero inferior a seis meses, el Ayuntamiento abonará al mismo la cuarta parte de las cantidades previstas como ayuda en dicho artículo.

A los efectos anteriores, se considerará cada prórroga como un nuevo contrato inicial.

2. Para 1995 y sucesivos, será la Comisión de Seguimiento la que fije los criterios de distribución y las cuantías máximas a través del correspondiente Reglamento.

La cantidad que pudiera sobrar se acumulará a la prevista para tales fines en el ejercicio siguiente, y el Ayuntamiento se compromete a garantizar que, caso de que se agotaran los seis millones de pesetas encontrándose pendiente algún caso urgente, éste se verá atendido con preferencia, con cargo a la partida correspondiente del siguiente ejercicio.

#### **Artículo 19. Seguro de accidente.**

La Corporación mejorará las condiciones del actual seguro de accidente para todo el personal fijo de Plantilla, con la misma dotación presupuestaria actual.

En el procedimiento de licitación pública y en la adjudicación del contrato, el Ayuntamiento dará participación a los sindicatos más representativos.

#### **Artículo 20. Jubilación anticipada.**

Con el fin de favorecer el empleo, la jubilación será obligatoria a partir de la edad en la que se pueda tener perfeccionado el derecho a la pensión máxima de la Seguridad Social.

Se establecen las siguientes cantidades mínimas obligatorias de compensación de jubilaciones voluntarias a partir de los 60 años, para aquellos trabajadores que reúnan el requisito de, al menos, 15 años de antigüedad en el Ayuntamiento:

- 60 años, 2.500.000 pesetas.
- 61 años, 1.000.000 de pesetas.
- 62 años, 100.000 pesetas.
- 63 años, 100.000 pesetas.
- 64 años, 100.000 pesetas.

Tales cantidades pactadas no limitan al Ayuntamiento el poder negociar coyunturalmente importes superiores de forma individualizada, si el caso lo requiere.

Cualquier acuerdo en esta materia no tendrá en ningún caso efectos retroactivos.

#### **Artículo 21. Trabajadores con merma de capacidad física.**

La Corporación intentará, siempre que sea posible, que los trabajadores municipales de Servicios Especiales 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; ello, a ser posible, dentro del mismo Servicio al que estén adscritos, y previo informe de la Inspección Médica de la Seguridad Social.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

#### **Artículo 22. Asistencia letrada.**

El Ayuntamiento garantiza la asistencia letrada, a través de su Asesoría Jurídica, a los trabajadores de su plantilla que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la demanda haya sido interpuesta por un tercero.

#### **Artículo 23. Seguridad e higiene.**

Durante el año 1994, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación sobre la materia.

Su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización serán las dispuestas sobre materia de Seguridad e Higiene en el Decreto 432/1971, de 2 de marzo, y en las Órdenes Ministeriales de 9 de marzo de 1971 y de 9 de diciembre de 1975. No obstante, y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los funcionarios y trabajadores, ambos con funciones de vigilancia y control sobre condiciones de Seguridad e Higiene, que afectan por igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en esta materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad e Higiene, integrado por cinco miembros en representación de la Corporación y otros cinco en representación de los sindicatos, cuyos nombres habrán de ser aportados por escrito, y su ámbito de actuación abarcará a todos los trabajadores del Ayuntamiento, ya sean funcionarios o laborales. Asimismo, figurará un Secretario con voz y voto, designado por el Ayuntamiento de entre los empleados Administrativos del mismo.

Serán funciones de dicho Comité las de promover, en el seno del Ayuntamiento o del centro de trabajo municipal que corresponda, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Se mantiene la obligatoriedad de un reconocimiento médico al año y otro voluntario, cuando el segundo no suponga coste adicional para el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento se compromete a mejorar y a dignificar las instalaciones municipales.

#### **Artículo 24. Prendas de trabajo.**

El Ayuntamiento deberá dotar al personal de oficios y de servicios especiales, con dos equipaciones completas de

invierno y otras dos de verano, si es que aún no disponen de ellas; y desde ese momento irá renovando la indumentaria a medida que se vaya deteriorando, previa entrega de las prendas deterioradas al Encargado correspondiente y previo informe favorable del mismo. Esta condición previa no afectará al colectivo de la Policía Local.

El Comité de Seguridad e Higiene será el competente para el estudio de las prendas necesarias para cada colectivo.

#### **Artículo 25. Certificación de salario.**

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores municipales justificación de haberes a efectos de la Declaración de la Renta, antes del inicio del plazo para su realización, así como por cualquier otro motivo debidamente justificado.

### **CAPÍTULO VI**

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

#### **Artículo 26. Derechos, deberes y garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, así como demás normas vigentes.

La Corporación facilitará dentro de sus posibilidades un local debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa ejercite las funciones que le son propias.

Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical. Además, al Comité de Empresa se le dotará anualmente con 25.000 pesetas para gastos de material, a justificar convenientemente. Quedan excluidas las fotocopias que se realicen, que correrán a cargo de la Corporación.

En los permisos del Grupo I, a los que se refiere el Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos aprobado por el Ministerio para las Administraciones Públicas mediante Resolución de 14 de diciembre de 1992, con carácter general y excepción hecha del permiso por asuntos particulares, que no lo precisa, deberá justificarse documentalmente la causa del permiso, bien con carácter previo o con posterioridad, mediante la presentación, en cada caso, del medio de prueba adecuado.

La buena fe, mutua lealtad y cooperación, deben ser las características dominantes en las relaciones con los representantes de las Organizaciones Sindicales y sus Secciones, así como con los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.

A fin de obtener una mejor gestión de personal, los representantes sindicales, Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa, deberán justificar en la oficina de Personal, mediante la documentación necesaria, las tareas y el tiempo que han necesitado emplear para atender funciones sindicales, especificando si son de carácter permanente o no, en concepto de "permiso para funciones sindicales".

En consonancia con la jurisprudencia vigente, los re-

presentantes del personal, no sólo tendrán las garantías que la ley establece en favor de los mismos, sino también un deber reforzado de ejemplaridad.

Asimismo, cada sección sindical tiene derecho a elegir un Delegado Sindical, el cual dispondrá de veinte horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto fuera como dentro de las dependencias del Ayuntamiento.

En ningún caso, se podrán acumular horas sindicales por gozar de la doble condición de miembro del Comité de Empresa y Secretario de alguna sección sindical, ya que la Ley reconoce un número determinado de horas sindicales, en función del número de trabajadores de cada empresa.

El disfrute de las horas sindicales será comunicado por escrito, con una antelación mínima de veinticuatro horas, a la Concejalía de Personal o al Jefe del Servicio, para que estos últimos puedan adoptar las medidas oportunas. En casos de urgencia, se podrán tomar sin previa notificación, que, en todo caso, se comunicará y justificará con posterioridad, en el plazo máximo de veinticuatro horas desde su incorporación al trabajo.

La acumulación de horas sindicales de algún representante en favor de otro se llevará a cabo en los términos que establezca la legislación vigente.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo, por las peculiaridades de esta actividad, serán compensadas con horas de descanso, respetándose en todo caso el cupo de veinte horas mensuales que la Ley reconoce con carácter ordinario.

#### **Garantías sindicales**

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

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.

Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Igualmente, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tabloneros que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

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

Las Secciones tendrán derecho al libre acceso de los asesores sindicales, tanto a sus reuniones, como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota

sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, y la remitirá, mediante transferencia bancaria, a la cuenta que le indique el sindicato.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones por motivos sindicales.

En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Junta de Personal.

#### **Artículo 27. Deberes de los trabajadores.**

La Comisión de Seguimiento redactará un Reglamento de Disciplina Interna que regule los deberes, infracciones y procedimiento sancionador, en el plazo de quince días desde la constitución de la Comisión de Seguimiento, que deberá ser posteriormente aprobado por el Pleno, sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente al respecto.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Retribuciones**

#### **Artículo 28. Retribuciones.**

Componen el total de las retribuciones de los trabajadores laborales a que afecta el presente convenio, los siguientes conceptos:

-Retribuciones básicas: El sueldo base, pagas extraordinarias y trienios.

-Retribuciones complementarias: El complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las retribuciones para 1994, se ajustarán a las disposiciones contempladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y cuyo contenido figura en el anexo I.

Siempre que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1995 lo permita, se incrementará la cuantía de las pagas extraordinarias en un 30 por 100 en dicho ejercicio.

A partir del mes de septiembre de 1995 se negociará el porcentaje de incremento restante hasta alcanzar el cien por cien.

A medida que se vaya reduciendo la realización de exceso de jornada, se irán incrementando las pagas extraordinarias, hasta alcanzar el 100 por 100, siempre en función de las disponibilidades económicas del Ayuntamiento, y de manera consensuada respecto a cada incremento que se pretenda llevar a cabo.

No obstante, mediante la adopción del preceptivo acuerdo de la Corporación, y previo análisis del puesto de trabajo, puede reclasificarse el complemento de destino dentro de los niveles máximos y mínimos establecidos en el Real Decreto 861/1986, y con las cuantías que se señalen en

1995 para cada nivel.

En todo caso, las retribuciones se adecuarán aprovechando la revisión de puestos de trabajo, para asegurar que las asignadas a cada puesto guarden la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad del mismo.

#### **Artículo 29. Dietas, kilometraje y asistencias.**

En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, cuyas cantidades han sido actualizadas mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de febrero de 1993, y publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 26 de marzo de 1993.

Al personal de las categorías B, C, D y E se les pagará, además de lo que establece la ley para los mismos, la cantidad correspondiente hasta alcanzar la establecida por la ley para los de la categoría A.

Los trabajadores municipales que, por razones de 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 vehículos de propiedad municipal, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, que la Jefatura de Personal dispondrá.

El importe de estas indemnizaciones será el marcado legalmente. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Cuando, por necesidades de los servicios, se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se atenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del casco urbano no se realicen en ciclomotor.

En cuanto a la participación en Tribunales, Comisiones de Valoración u otros órganos encargados de la selección de personal, se abonará a todos los miembros de los mismos la cuantía que corresponda por manutención, alojamiento, desplazamiento y/o asistencias, según lo dispuesto en la legislación vigente, siempre y cuando las pruebas selectivas a celebrar se hayan convocado para la contratación laboral por tiempo indefinido de algún trabajador.

En caso de que las pruebas selectivas se convoquen para una contratación laboral temporal, sólo se abonarán los conceptos anteriores que correspondan al vocal o vocales que se desplacen desde fuera del término municipal de Águilas en representación de otros organismos ajenos a este Ayuntamiento.

#### **Artículo 30. Retirada del permiso de conducir.**

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

Águilas, 24 de noviembre de 1994.