Número 6717

BULLAS**TEXTO DEL ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL PERSONAL FUNCIONARIO Y EL ILMO. AYUNTAMIENTO DE BULLAS PARA 1990****Acta de aprobación y firma del acuerdo de condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento y su personal funcionario**

Reunidos en la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Bullas, a las 20,30 horas del día 23 de mayo de 1990, de una parte,

Don Cayetano García Rosa, don José Antonio Sánchez González y don Manuel Olmedo Pérez, en representación de la empresa, y de otra,

Don Francisco Espín Pérez, don Antonio Sánchez Collados y don Manuel Fernández Jiménez, en representación de los funcionarios.

Abierta la sesión y teniendo en cuenta que existe acuerdo por lo que ambas partes se reconocen legitimadas y con capacidad suficiente, se procede a la lectura del Acuerdo de Condiciones de Trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento y su personal funcionario.

Leído el Acuerdo, los miembros que forman la Mesa Negociadora, por unanimidad acuerdan aprobar el mismo procediéndose a su firma.

No siendo otro asunto el que tratar, se firma la presente acta, por todos los asistentes, en el lugar y fecha indicados.

Acta de constitución de la Comisión Negociadora del acuerdo de condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Bullas y su personal funcionario

Reunidos en la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Bullas, a las 19 horas del día 2 de abril de 1990, de una parte,

Don Cayetano García Rosa, don José Antonio Sánchez González y don Manuel Olmedo Pérez, en representación de la empresa y,

Don Francisco Espín Pérez, don Manuel Fernández Jiménez y don Antonio Sánchez Collados de U.G.T., en representación del personal funcionario.

Abierta la sesión se procede a la constitución de la Comisión Negociadora del Acuerdo de Condiciones de Trabajo entre el Ayuntamiento y su personal funcionario, teniendo en cuenta que existe acuerdo por el que ambas partes se reconocen legitimadas y con capacidad suficiente para llevar a cabo la negociación, entre los miembros relacionados anteriormente queda constituida la misma.

No siendo otro asunto el que tratar, se firma la presente acta todos los asistentes en el lugar y fecha indicados.

Texto del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo entre el personal funcionario y el Ilmo. Ayuntamiento de Bullas para 1990**CAPÍTULO I
Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal funcionario al servicio de la Corporación, al que alude la Ley 30/84, de 2 de agosto, y trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Ilmo. Ayuntamiento de Bullas.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1990. Su duración será de un año, y si ninguna de las partes lo denunciase con un mes al menos de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, siendo objeto de nueva negociación todos los años en el primer trimestre la tabla de retribuciones.

Artículo 3. Unidad normativa.

En todo lo no previsto en este acuerdo, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del acuerdo.

La denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias ob-

jeto de la denuncia, y con un mes de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del acuerdo.

Denunciado el acuerdo y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo, las retribuciones se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero.

**CAPÍTULO II
Comisión de seguimiento****Artículo 5. Comisión de seguimiento.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 9/87, de 12 de junio, serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación municipal: la clasificación de los puestos de trabajo; la aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos; las materias de índole económica de la prestación de servicios, sindicales, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus organismos sindicales con la Administración.

Este objeto de negociación, junto con los recogidos en el artículo 6 de 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 de Personal o Delegados de Personal, establecidas en los artículos 9 y 10 de la Ley 9/87. Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como algunas funciones citadas en la Junta de Personal o Delegados de Personal, se constituirá una vez aprobado el Acuerdo de Condiciones de Trabajo en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento del acuerdo compuesta por:

—2 miembros funcionarios designados por cada sindicato representativo.

—Igual número de miembros total designado por la Corporación.

Las sesiones de esta Comisión de Seguimiento se realizarán conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión Paritaria que se establezca en el Convenio Colectivo de Laborales para 1990 de este Ayuntamiento.

CAPÍTULO III

Acceso, cobertura de puestos y traslados

Artículo 6. Sistemas de acceso.

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 9/87, de 12 de junio, 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 las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente 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 7/85, de 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.

—Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

—Real Decreto 2.223/84, de 19 de diciembre.

—Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro por la Concejalía de Personal o Alcalde a propuesta de la terna presentada por

los sindicatos más representativos, dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

«Acceso a disminuidos físicos»: 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 13/82, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, y artículo 5, apartado 1 y 2, del Real Decreto 152/85, 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 la Promoción Interna.

Artículo 7. Cobertura provisional de puestos superiores.

Sólo podrán ejercerse las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta un máximo de cinco meses cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe de los sindicatos más representativos. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Artículo 8. Traslados y permutas entre administraciones públicas.

a) Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, Ley 23/88 y disposiciones vigentes.

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

Artículo 9. Traslados entre servicios municipales.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se registrarán por las siguientes normas:

a) Los traslados a puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional se realizarán siempre mediante concurso de provisión, cuyas bases y baremos serán negociados con carácter general previo a su convocatoria con los sindicatos más representativos. Además, en las comisiones de selección respectivas, un vocal será designado a instancia de los sindicatos.

b) Los traslados a puestos de trabajo entre distintos servicios municipales serán dispuestos por la Concejalía de Personal, previo informe de los sindicatos, siempre que no suponga promoción económica o profesional del empleado público. Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oportuno oficio, dando en todo caso comunicación razonada a los sindicatos más representativos.

c) Los traslados de turnos o puestos, dentro del mismo servicio, serán dispuestos por la Tenencia de Alcaldía o Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado y a la Concejalía de Personal, quien dará cuenta a los sindicatos. Estos traslados no podrán contravenir lo dispuesto en el punto a) de este artículo.

d) Se autorizan las permutas de puestos de trabajo o turnos entre trabajadores y funcionarios de la misma categoría.

e) Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

CAPÍTULO IV

Promoción y formación

Artículo 10. Promoción.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a re-

servar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

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 y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. Las bases de los concursos-oposición restringidos se tendrán en cuenta el informe emitido por los sindicatos más representativos.

De forma excepcional y únicamente en lo relativo al personal de oficios existirá la promoción interna sin necesidad de pasar un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición de carácter general, siempre que exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso el operario especialista con al menos dos años de antigüedad en la empresa, pasará al puesto superior siempre que supere un curso con pruebas prácticas, produciéndose vacante en el puesto de inferior categoría, y así sucesivamente; de tal modo que el peón pase a oficial de 2.ª, el oficial de 2.ª a 1.ª, etc. En el caso de que exista más de un aspirante a puesto superior, se valorará la antigüedad en la categoría de que se trate.

Con el fin de regular situaciones anómalas que puedan producirse por la existencia de dos plantillas, se reconoce al funcionario municipal que acceda mediante un procedimiento selectivo y conforme a la Oferta de Empleo Público a otra plaza de categoría superior de la plantilla laboral, la posibilidad de mantener su condición de funcionario. En este caso la Corporación procederá a la transformación de la plaza en las plantillas municipales del ejercicio siguiente y la toma de posesión del funcionario se realizará después de la entrada en vigor de las citadas plantillas.

Artículo 11. Formación.

a) Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación especí-

ficos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos, así como su duración 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, centro y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Seguimiento que a través de la Concejalía de Personal presentará el Acuerdo al órgano municipal correspondiente.

c) En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan anual fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, se constituirá una comisión para establecer la selección de los participantes. En esta comisión habrá dos vocales designados a instancia de los sindicatos más representativos. Este criterio regirá, siempre que sea posible, para la participación en cualquier actividad formativa.

CAPÍTULO V Tiempo de trabajo

Artículo 12. Jornada de trabajo.

a) El cómputo anual para 1990 se fija en 1.612 horas que se considerará como cómputo mínimo para todo el personal municipal, con independencia de su realización en régimen de los turnos, horario, festivos, etc., la jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales.

b) El horario se establece preferentemente en régimen de jornada continuada.

Horario de trabajo semanal:

—Personal de Administración General: de lunes a viernes de 8 a 14,30, cada trabajador realizará 4 horas un día a la semana por la tarde, y una jornada de mañana de cada 7 sábados de 8 a 14 horas.

—Personal de Oficios: de lunes a jueves de 8 a 14 horas por la mañana y de 3 a 5 por la tarde, el viernes de 8 a 13,30 horas.

—Policía Local, dada la cualidad de este servicio, se realizarán 5 jornadas de

8 horas, distribuidas de lunes a domingo en turnos de mañana, tarde o noche, disfrutando el exceso de jornada cuando las necesidades del servicio lo permitan.

—Para el trabajador no incluido anteriormente se desarrollará por la Comisión de Seguimiento un horario idóneo que se ajuste al puesto de trabajo que desempeña.

c) Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos con carácter general.

d) Del 1 de julio al 31 de agosto se reducirá la jornada en media hora diaria, y por la Concejalía de Personal se establecerá un horario con 15 días de antelación.

e) Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 28 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 acuerdo.

f) El control de puntualidad, asistencia y cumplimiento del horario aprobado, se realizará por los medios de control en las dependencias donde estén instalados, por los jefes inmediatos de cada servicio, mediante hojas de firma diaria. Esta fórmula podrá sustituirse por un informe del jefe inmediato de la unidad, cuando a ello hubiere lugar por incumplimiento de lo establecido por parte de un trabajador.

Artículo 13. Excesos de jornada.

a) Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios, permiso al Alcalde o Concejal 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 puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar. Una vez autorizada la solicitud por el responsable de personal, el jefe de servicio dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal disponible y voluntario para la realización de dichos servicios. Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificada con posterioridad, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización

del responsable de personal, el cual dará cumplida cuenta, mensualmente, a los delegados de personal de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados, con la expresión del tiempo empleado.

b) Se reconocerán como excesos de jornada los trabajos realizados fuera de la jornada laboral.

c) Se compensarán los excesos de jornada realizados por tiempo libre en la proporción del 175%, es decir, por cada hora se compensará con 1 hora y 45 minutos.

d) En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiesen compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificaciones por servicio extraordinario dentro del mes siguiente.

e) Las compensaciones en tiempo libre que sean jornadas completas o que por acumulación de horas lleguen a serlo podrán ser acumulables a los períodos de vacaciones, previo informe del servicio y visto bueno del responsable de personal.

Artículo 14. Anticipos reintegrables.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 46/85, 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 adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 200.000 pesetas (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste (10 ó 14 meses).

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento, y previa justificación de la necesidad por el solicitante, ante la Concejalía de Personal que decidirá en función de la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 15. Vacaciones.

a) Preferentemente se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones en cualquier caso, será de 31 días naturales.

b) 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 las de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal 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 saliente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80% en el mes de agosto a ser posible.

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 períodos de vacaciones no serán inferiores a 15 días naturales continuados.

El personal que no disfrute de sus vacaciones en el período de verano, como compensación disfrutará de 40 días de vacaciones continuadas, siempre que sea por necesidades del servicio.

Artículo 16. Licencias y permisos.

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

a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la Región de Murcia, y cinco días cuando sea fuera de la Región de Murcia. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán 1 y 3 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 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este período 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) 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 reducción de la jornada de 1/2 hora diaria.

f) En caso de matrimonio se concederán 15 días laborales de permiso.

2. Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos:

a) 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.

Se establece como día de la patrona para todos los servicios el 22 de mayo, Santa Rita, que se considerará festivo.

Al personal que preste servicios mínimos esos días se le compensará como exceso de jornada.

b) Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asunto particular, no incluido en los puntos anteriores.

c) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, 1 día en la fecha de la celebración.

3. a) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

b) 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.

4. Se podrá conceder permiso hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe del jefe del

servicio y concejal delegado del servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

Se podrá solicitar, con los mismos plazos y condiciones de pre-aviso, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Éstos serán siempre sin retribución y el total cada 2 años no podrá ser superior a 3 meses.

Artículo 17. Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes casos o situaciones:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 120 días naturales, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio y voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Los trabajadores municipales que pasen a situaciones de servicios especiales y servicios en la Comunidad Autónoma, de conformidad con la Ley 30/84, Ley 23/88, y Real Decreto 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en la materia de Régimen Local.

d) Excedencia voluntaria, según el artículo 29.3 de la Ley 30/84. Excedencia por ocupar cargo público o sindical.

CAPÍTULO VI Condiciones sociales

Artículo 18. Ayudas de carácter asistencial.

a) En todos los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas y complementarias.

b) En los casos de I.L.T. se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de 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.

c) Auxilio por larga enfermedad.

En todo los casos se garantiza el 100% de su salario íntegro, desde el primer día y durante los 6 primeros meses, y a partir de que finalice el sexto mes y hasta su jubilación, se le garantizará 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 pasará a garantizar el 100% desde su inicio hasta la resolución final. En casos de recuperación por accidentes de trabajo superior a 6 meses, la Corporación garantizará el 100% del salario hasta la recuperación o jubilación por invalidez.

Artículo 19. 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. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de 1.300.000 pesetas en cada caso y por una sola vez.

Artículo 20. Ayudas y becas.

1. Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados los trabajadores que presten servicios en esta Corporación. Este punto tendrá efectividad a partir de la aprobación de este convenio.

2. Por hijos minusválidos:

a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el Real Decreto 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia, y otros.

b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un organismo oficial competente.

c) La cuantía máxima de estas ayudas será la siguiente:

—Casos recogidos en Real Decreto 2.741/74 y 147/80, 8.000 pesetas.

—Otros casos, 10.000 pesetas.

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico, la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, sien-

do parte de esta ayuda a cargo de los Organismos Públicos correspondientes (MUNPAL o INSERSO) y el resto a cargo de la Corporación.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por los Organismos Públicos citados en el párrafo anterior, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

3. 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, excluido el complemento de productividad y gratificación por servicios extraordinarios, correspondiente al puesto que ocupaba antes de la incorporación a dicho servicio.

4. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

a) La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los Organismos Públicos correspondientes (Seguridad Social o MUNPAL) garantizándose en todo caso:

—Por matrimonio, 20.000 pesetas.

—Por natalidad, 10.000 pesetas.

—Por sepelio, 50.000 pesetas.

Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicio al menos un año. En los casos de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 25.000 pesetas.

5. Becas de estudio.

Por cada hijo en edad escolar, los trabajadores, percibirán una ayuda de 6.000 pesetas anuales, que será incompatible con cualquier otra ayuda de igual naturaleza de carácter municipal.

6. Jubilación anticipada.

En el marco legal fijado por la Ley 30/84 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, 1.500.000 pesetas.

61 años, 700.000 pesetas.

62 años, 500.000 pesetas.

63 años, 350.000 pesetas.

64 años, 250.000 pesetas.

La indemnización por jubilación voluntaria, se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social o MUNPAL.

7. Trabajadores con merma de capacidad física.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de 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 están adscritos, y previo informe de la Unidad de Salud Laboral.

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, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones, incluso las económicas, derivadas de la O.M. de 15-4-69, artículo 24.3. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupen.

8. Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados 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 de los trabajadores, derivado del desempeño de sus funciones.

9. Asistencia médico-farmacéutica.

Para casos excepcionales de enfermedad, por la Corporación se estudiará la situación familiar para posibles ayudas especiales.

Artículo 21. Seguridad e higiene.

Durante 1990 se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene. Su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización, serán las dis-

puestas en las Ordenanzas sobre materias de Seguridad e Higiene (Decreto 432/71, O.M. 9-3-71 y O.M. 9-12-75).

Artículo 22. Prendas de trabajo.

Durante 1990 la propia Comisión de Seguridad e Higiene elaborará un Reglamento de Vestuario que entrará en vigor a partir de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno.

Artículo 23. Crédito de vivienda.

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejoras condiciones posibles.

Artículo 24. Certificación de salarios.

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.

CAPÍTULO VII

Derechos y deberes sindicales

Artículo 25. Secciones sindicales.

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 20% de delegados en las Elecciones Sindicales.

b) Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de Sección Sindical (Delegado Sindical) que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada Sección Sindical, siempre que sea posible.

Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo para la publicidad sindical. Además la Sección Sindical se le dotará anualmente con 20.000 pesetas para gastos de material. Quedan excluidos las fotocopias

que se realicen, que correrán a cargo de la Corporación. El gasto se librerá a nombre del Secretario General de la Sección Sindical.

d) El disfrute de las horas sindicales será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

e) Se creará una bolsa de horas sindicales mensual y no acumulable durante el año por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical. Cada sindicato podrá distribuir su bolsa de horas a los trabajadores que para ejercer cualquier actividad sindical las precisen. No serán computables las horas empleadas en la negociación del convenio colectivo ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Artículo 26. Garantías sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado ni traslado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

b) 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.

c) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

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

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

f) 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.

g) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador dentro de la jornada de trabajo (Ley de Libertad Sindical y artículo 42 de la Ley de Órganos de Representación), distribuidas:

—18 horas que podrán convocar las Secciones Sindicales.

—18 horas que podrán convocar los Órganos de representación.

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

CAPÍTULO VIII Retribuciones

Artículo 27. Retribuciones.

Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico, productividad y complemento personal transitorio, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de un mes natural de salario base y trienios, las percibirán todos los trabajadores el 28 de junio y el 22 de diciembre, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre natural anterior a cada paga, no sufriendo deducción alguna en las mismas los trabajadores que hayan permanecido en I.L.T.

Artículo 29. Dietas y kilometraje.

a) En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 236/88 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 A, devengándose proporcionalmente para las manutenciones y alojamientos.

b) 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 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 Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 20 pesetas/kilómetro para automóviles y en 10 pesetas/kilómetro para motocicletas, desde la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. 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.

Artículo 30. Tabla de retribuciones.

Se estará a lo dispuesto en el anexo I.

CAPÍTULO IX Régimen de faltas

Artículo 31. Se considerarán faltas, cuantos actos y omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o transcendencia, en leves, graves o muy graves conforme a la siguiente enumeración, que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente.

Artículo 32. Serán faltas leves las siguientes:

—La ligera 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 no ser que 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 inexcusable.

Artículo 33. 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.

—La desconsideración con el público o el ejercicio del trabajo.

—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas 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 período de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

—El uso indebido de la tarjeta de control horario, hojas de firma, etc., así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia y permanencia.

Artículo 34. 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 incluir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

—El incumplimiento de normas sobre incompatibilidades.

—La obstaculización al ejercicio de las libertades políticas y derechos sindicales.

—La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a 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 período 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 período de tres meses.

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

Artículo 35. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

—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 dos a cuatro días.

—Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

—Inhabilitación para ascensos por un período de dos a seis años.

—Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

—Despido.

Artículo 36. Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto del Teniente de Alcalde de Personal y Régimen Interior, previo informe del Negociado de Personal o Jefe de Servicios.

Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por el Teniente de Alcalde de Personal y Régimen Interior, dándose en todo caso audiencia al interesado para defensa o descargo. El avi-

so 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 inculcados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes en los plazos y ante los órganos establecidos normativamente.

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 de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Corporación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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 37. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, 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.

CAPÍTULO X Disposiciones adicionales

Artículo 38. Catálogo de puestos de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el anexo II de este acuerdo.

Artículo 39. Precio hora.

Precio hora = retribuciones anuales totales/número de horas de trabajo anuales efectivas.

Artículo 40. Retirada del permiso de conducir.

En el caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retirase el permiso de conducir, se le garantiza a éste un 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 41. Asistencia a juicios.

Por cada asistencia a juicios fuera de las horas de servicio se abonarán con 4 horas extraordinarias en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios además de las dietas de desplazamiento.

Artículo 42. Revisión salarial 1990.

En el supuesto de que el índice de

precios al consumo (I.P.C.) fijado por el órgano estatal competente actualmente Instituto Nacional de Estadística, para el año 1990, en el conjunto nacional, superara el 8%, se efectuará una revisión salarial.

Esta revisión se efectuará tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. para 1990 y consistirá en aplicar el exceso de la diferencia porcentual a la tabla salarial, tomando como base de referencia las remuneraciones que se percibían al 31 de diciembre de 1989, abonándose las diferencias económicas que se produzcan, con efectos del 1 de enero de 1990.

ANEXO I y II

Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Bullas

N.º orden	Denominación y características del puesto de trabajo	Singular homogéneo número	Retribuciones complementarias del puesto			Grupo y/o categoría profesional		Forma de provisión	Función presupues.
			Nivel C.D.	Específico	Asistencia y suplidos	Categoría Grupo profesional	Titulación académica		
1	Secretario (A)	S.1	22	1.279.930		A	Licenc. sup.	Concurso	121
2	Interventor (C)	S.1	22	1.027.241		A	Licenc. sup.	Concurso	611
3	Jefe de los Servicios Econ.-adm. (D)	S.1	22	552.836		B	Diplom. univ.	Libre des.	121
4	Tesorero (G)	S.1	20	319.806		C	Bachiller sup.	Concurso	611
5	Gestión económica y contab. (GP)	S.1	13	284.323		C	Bach. o equiv.	Concurso	611
6	Auxiliar secretaría (P)	S.1	11	179.861		D	Graduado	Concurso	121
7-11	Auxiliares administrativos (P)	H.5	11	250.636		D	Graduado	Concurso	121-432
12	Inspector rentas y exacciones (P)	S.1	8	310.273		E	C. escolar.	Concurso	611
13	Jefe Policía Municipal (D)	S.1	10	471.745		D	Graduado	Concurso	222
14-23	Policías municipales (P)	H.10	8	368.263		D	Graduado	Concurso	222
24	Jefe de los Servicios Urbanísticos, Obras, Servicios (D)	S.1			1.961.434	Titul. sup.	Ing. C.C. y P.	Libre desig.	432
25	Arquitecto técnico (P)	S.1	18	284.436		B	Arquit. téc.	Concurso	432
26	Encargado de servicios y manten. (G)	S.1			806.927		Graduado	Libre desig.	432
27	Oficial electricista (P)	S.1	11	250.636		D	Graduado	Concurso	433
28	Oficial fontanería (P)	S.1	11	250.636		D	Graduado	Concurso	441
29	Peón obras y servicios (P)	S.1	7	234.059		E	C. escolar.	Concurso	611
30	Oficial de obras (P)	S.1			544.991	Oficial	C. escolar.	Concurso	432
31	Peón obras y servicios (P)	S.1			453.284	Peón	C. escolar.	Concurso	432
32	Jardinero (P)	S.1			544.991	Jardinero	C. escolar.	Concurso	434
33	Peón limpieza viaria (P)	S.1			391.572	Peón	C. escolar.	Concurso	442
34	Conserje colegio Artero (P)	S.1			391.994	Conser. coleg.	C. escolar.	Concurso	422
35-37	Conserjes dependencias mpales. (P)	H.3			453.284	Conserj. dep.	C. escolar.	Concurso	121
38	Limp. conser. ambulat. La Copa (P)	S.1			467.659	Limpiadora	C. escolar.	Concurso	445
39-46	Limpiadoras (P)	H.8			391.156	Limpiadoras	C. escolar.	Concurso	445
47	Bibliotecaria (P)	S.1	11	191.561		D	Graduado	Concurso	453
48	Asistente social (GP)	S.1			902.681	Titul. g. med.	Diplomado	Concurso	445