

Profesional de personal laboral que tenga atribuidas funciones similares a las propias del Cuerpo, Escala y Opción objeto de la Lista de Espera.

3) Mayor puntuación total en el ejercicio único de la fase de oposición.

4) Mayor puntuación obtenida en la primera parte del ejercicio de la fase de oposición.

5) Servicios prestados en la Administración Pública Regional de Murcia en otro Cuerpo, Escala y Opción o Categoría Profesional del mismo Grupo o del inmediatamente inferior cuando la prestación de servicios se haya desempeñado en la misma Área de actividad o funcional al que pertenezca el Cuerpo objeto de la convocatoria (Área Prevención).

8) Servicios prestados en otras Administraciones Públicas en otro Cuerpo, Escala y Opción o Categoría Profesional del mismo Grupo o del inmediatamente inferior cuando la prestación de servicios se haya desempeñado en la misma Área de actividad o funcional al que pertenezca el Cuerpo objeto de la convocatoria (Área Prevención).

7) Por orden alfabético de los apellidos de los aspirantes empatados, comenzando por la letra "F".

8) Sorteo efectuado en sesión pública.

Para llevar a cabo el desempate se computarán en cada apartado de la presente base la totalidad de los servicios prestados sin limitación temporal, hasta la fecha de la publicación de la presente convocatoria.

12.6.- Finalizada la valoración de los méritos y efectuados los desempates, el Tribunal hará pública Resolución provisional conteniendo la relación de los aspirantes que hayan superado la puntuación mínima exigida en la base 12.3 de la presente Orden y que constituyen la Lista de Espera, otorgándose un plazo que podrá oscilar entre 3 y 10 días para efectuar reclamaciones. Transcurrido dicho plazo, el Tribunal expondrá la Resolución definitiva, constituyéndose así la Lista de Espera por orden de puntuación.

12.7.- Una vez constituida por el Tribunal la Lista de Espera el Consejero de Economía y Hacienda dictará Orden declarando la entrada en vigor de la misma y derogando, en su caso, la anteriormente vigente.

12.8.- La Lista de Espera así constituida se registrará, en lo que le resulte de aplicación, por las disposiciones contenidas en la Orden de 27 de julio de 2001, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se regula la selección de personal interino y laboral temporal de la Administración Pública Regional (BORM nº 186, de 11 de agosto de 2001).

12.9.- Excepcionalmente y hasta que entren en vigor las Listas de Espera procedentes de la futura Oferta de Empleo

Público del año 2001 o las derivadas de la acumulación de plazas de acceso libre de la Oferta de Empleo Público 2000-2001, se utilizarán las Listas de Espera del Cuerpo Técnico, Escala de Diplomados de Salud Pública, Opción Prevención, con el siguiente orden de preferencia.

1º.- Lista de Espera derivada de las presentes pruebas selectivas

2º.- Lista de Espera convocada por Orden de 20 de junio de 2001, de la Consejería de Economía y Hacienda (BORM nº 153, de 4 de julio de 2001).

13. NORMA FINAL

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer con carácter potestativo recurso de reposición ante el Consejero de Economía y Hacienda en el plazo de un mes contar desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» o bien recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 8 de octubre de 2001.— El Consejero de Economía y Hacienda, **Juan Bernal Roldán**.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

10470 Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamientode Alcantarilla.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Alcantarilla (Código de Convenio número 3000542), de ámbito empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 4-7-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 2-10-2001, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

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

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

Murcia a 3 de octubre de 2001.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Alcantarilla y los trabajadores municipales sujetos a legislación laboral, que a continuación se relacionan:

- a) El personal laboral por tiempo indefinido.
- b) El personal laboral de duración determinada.
- c) Los contratados con carácter temporal, en todo lo no previsto en el contrato específico, que al efecto se suscriba.
- d) Los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, en todo lo no previsto en las normas específicas que regule su situación laboral.
- e) Los trabajadores de Patronatos, Consejos, Institutos o cualquiera de sus fundaciones cualquiera que sea la modalidad de su contrato.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., con efecto retroactivo al día siguiente al de su aprobación en Pleno y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002; si bien la aplicación de los efectos económicos del presente Convenio surtirán efecto en la fecha en que se indique en el Articulado del mismo.

Si ninguna de las partes lo denunciase con un mes, al menos, de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, hasta la firma del siguiente Convenio, incrementándose anualmente las retribuciones, dentro de lo que permita la ley de Presupuestos Generales del Estado, la normativa de aplicación y los acuerdos a que se llegue con la Corporación.

Artículo 3. Unidad Normativa.

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

- a) En todo lo no previsto por el presente convenio, regirán subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y las Leyes y disposiciones laborales de carácter general para todas las actividades, así como las Normas Nacionales de Trabajo, para las actividades no reglamentadas.
- b) Si se llegara a algún tipo de acuerdo con el Comité de Empresa una vez firmado el presente convenio, sobre normas subsidiarias y complementarias, serán extensibles a todos los trabajadores automáticamente.
- c) El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artº. 1.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 4.- Comisión de Seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como el seguimiento de este Convenio, una vez aprobado, se

constituirá una Comisión de Seguimiento compuesta por 2 miembros del Comité de Empresa, y en la misma proporción, miembros designados por la Corporación. Tendrá como principal función la aplicación e interpretación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia del mismo; todo ello sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Jurisdicción Laboral.

Los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a formular ante la Comisión de Seguimiento cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen oportunas. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a la Concejalía de Personal, para su aplicación.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, con una antelación de tres días, adjuntando el orden del día de la sesión.

Como norma general y aunque nadie la convoque la Comisión se reunirá cada trimestre para solventar si las hubiera cuantas consultas se hayan hecho a la misma o solucionar los conflictos de interpretación de este Convenio.

La interpretación de asuntos de importancia que no pueda resolver la Comisión de Seguimiento, podrán remitirse a la Mesa Negociadora que se reunirá en un plazo de 30 días.

CAPÍTULO III

PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 5. Plantilla y relación de puestos de trabajo.

1.- El Ayuntamiento publicará anualmente, antes de la primera quincena del mes de febrero, en el tablón de anuncios, la plantilla y la relación de puestos de trabajo, que deberá incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, funciones y tareas principales que le son asignadas, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos de trabajo serán públicas. Contra esta relación podrá reclamarse en el plazo de 30 días, desde su publicación.

Artículo 6. Grupos y Titulación. Categorías Profesionales.

Los empleados públicos al servicio de este Ayuntamiento, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E. Certificado de Escolaridad.

Dentro de cada uno de los grupos anteriormente reseñados se engloban las siguientes categorías profesionales:

GRUPO A; CATEGORÍA: Técnicos Superiores
GRUPO B; CATEGORÍA: Técnicos Medios, Técnicos de Gestión
GRUPO C; CATEGORÍA: Administrativa, Delineante
GRUPO D; CATEGORÍA: Auxiliar, Oficial
GRUPO E; CATEGORÍA: Ayudante, Subalterno, Peón, Limpiador/a

En el Anexo a este Convenio figura la tabla de retribuciones.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Artículo 7. Provisión de puestos de trabajo.

1.- De conformidad con lo establecido en el art. 32 de la Ley 7/90 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.

2.- Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Relación de Puestos de Trabajo (Catálogo) y de los Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no estén cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

3.- Toda selección de 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.

4.- En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un representante del Comité de Empresa. El mismo formará parte del Tribunal con voz y voto.

5.- Para el acceso de disminuidos físicos la Corporación reservará en la Oferta de Empleo el número porcentual según el número de vacantes de trabajadores que la legislación prevea, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de Abril, de Integración Social de Minusválidos, y artº 5, apartados 1 y 2 del R.D. 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta 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.

6.- El período máximo de contratación "eventual por circunstancias de la producción", acogida al RD 2.720/98 se establece en 12 meses.

Artículo 8. Carrera y Promoción Profesional.

1.- Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

2.- Todos los trabajadores adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel mas 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 correspondiente a su categoría.

3.- 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 aquel será computado, a petición del interesado para la referida consolidación.

Igualmente, cuando un trabajador obtenga destino de nivel inferior, el tiempo de servicios prestados en puestos de trabajo superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación de grado correspondiente a aquel.

4.- 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 del mismo o superior nivel del que se desempeñaba con anterioridad.

5.- El reconocimiento del grado personal se efectuará de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Área de Recursos Humanos en el plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha en que haya sido dictada.

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

7.- Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada categoría de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados, serán los siguientes:

GR.	N. MÍN 2000	N. MÁX
A	20	30
B	19	26
C	17	22
D	15	18
E	13	14

8.- 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.

9.- La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría 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.

10.- Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional que no podrá ser superior a doce meses, 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, siempre que reúnan los requisitos establecidos con arreglo a la legislación vigente.

11.- El tiempo de permanencia en la situación e servicios especiales será computado, a efectos de adquisición del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en le que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

12.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores, consistente en el ascenso desde unas categorías a otras de inmediato superior. Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría a que pertenezca, así como superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso.

Con motivo de la oferta pública de empleo anual, el Ayuntamiento y el Comité de Empresa negociarán el número de plazas que quedan para este tipo de provisión.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Corporación podrá encomendar, por escrito, a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a 6 meses, durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe del Comité de Empresa.

Durante el tiempo que desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva, entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Una vez superados estos plazos, el trabajador, además de tener preferencia para ocupar la primera vacante de dicha superior categoría que se produzca, podrá reclamar a la Corporación la nueva clasificación profesional a la que se hubiere destinado, previo informe del Comité de Empresa.

13.- Las vacantes para promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida en las correspondientes pruebas, pasarán a ofrecerse a los aspirantes de acceso libre.

Artículo 9. Movilidad de puestos de trabajo.

Los trabajadores podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo distinto al que vienen desempeñando, previo informe y oído el Comité de empresa, en base a los supuestos siguientes:

- 1.- Por sanción a través de expediente disciplinario.
- 2.- A petición propia.
- 3.- Por necesidades del servicio.
- 4.- Por debilitación apreciable de facultades.

POR SANCIÓN: El traslado del puesto de trabajo por esta causa, vendrá determinado por la resolución del expediente disciplinario instruido al efecto, y será de obligado cumplimiento, se le respetará al trabajador la categoría profesional y el salario de convenio que tuviera en el anterior puesto de trabajo.

A PETICIÓN PROPIA: Cualquier trabajador, alegando causas justificadas, podrá solicitar el traslado de su puesto de trabajo a otro, de igual o inferior categoría, percibiendo el salario de convenio, correspondiente al nuevo puesto de trabajo solicitado.

POR NECESIDADES DEL SERVICIO: La Corporación podrá, por necesidades del servicio, o fuerza mayor, trasladar a un puesto de trabajo de igual, superior o inferior categoría, a cualquier trabajador.

Si el nuevo destino fuese de categoría superior, su salario de convenio se ajustará al nuevo puesto de trabajo.

Si el nuevo destino fuese de categoría inferior, su salario de convenio será igual al que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior.

POR DEBILITACIÓN APRECIABLE DE FACULTADES: Este caso se dará en los supuestos de que el trabajador tenga disminuidas sus facultades para el desarrollo de su puesto de trabajo, previo dictamen médico oportuno. Su salario de convenio, será igual al que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 10. Formación.

1.- Por parte del Ayuntamiento se desarrollarán cursos de formación específicos 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, bien directamente o a través de realizar conciertos con organismos oficiales. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales o jefaturas o subcategorías superiores.

2.- En lo relativo a la formación sobre Seguridad y Salud Laboral, el Ayuntamiento, previa petición de los representantes sindicales, gestionará ante cualquier entidad pública o privada, debidamente acreditada, el organizar con los técnicos de dicha Institución los oportunos cursillos de formación.

3.- Los planes de formación, baremos de calificación, centro y plazos para la realización, etc., se elaborarán por la Comisión Paritaria que a través de la Concejalía de Personal presentará el acuerdo al Órgano municipal correspondiente.

4.- En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el Plan fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, se constituirá una Comisión para establecer la selección de los participantes. En esta Comisión participará un vocal designado a instancia del Comité de Empresa. Este criterio regirá, siempre que sea posible, para la participación en cualquier actividad formativa.

5.- El Ayuntamiento, dentro de los Presupuestos para el 2001, creará una partida de 1.500.000,- pts. (9.015,18 •) para sufragar el capítulo de formación de funcionarios y personal laboral.

Los cursos podrán ser de carácter voluntario u obligatorio. El tiempo de asistencia a los cursos de carácter obligatorio se considerará como tiempo de trabajo a efectos de la jornada de trabajo y los de carácter voluntario se considerará el 50 por ciento como de tiempo de trabajo.

Igualmente, el Ayuntamiento sufragará los gastos de desplazamiento a los mismos.

CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11. Jornada laboral y horarios.

1.- La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio será de 37,5 horas semanales, que se realizará de lunes a viernes habitualmente, en jornada continuada.

Anexo a este Convenio, se presenta cuadro de horarios de los distintos puestos de trabajo y áreas de servicio, en atención a las distintas peculiaridades de los mismos.

Caso que el Ayuntamiento juntamente con la Comisión de Seguimiento, estimase que alguno de los servicios municipales debiera realizar su jornada partida, esta se compensará económicamente, a razón de 1.500 pesetas (9,02 •) por día.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral será de 32,5 horas semanales, y la jornada será necesariamente continuada.

Asimismo será jornada reducida los periodos de Fiestas Patronales, Navidad y Semana Santa:

Fiestas Patronales: período comprendido en las fechas oficiales de Fiestas.

Navidad: del 24 de diciembre al 6 de enero.

Semana Santa: de lunes a viernes santo.

2.- Podrán regularse, previa negociación con el Comité de Empresa, jornadas especiales partidas en los casos de prestación de servicios que por su naturaleza de interés general, penosidad, disponibilidad horaria y especial responsabilidad, así lo aconsejen.

Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, computándose como de trabajo efectivo.

En aquellos trabajos que lo precisen, se organizarán turnos de retén mínimos para las jornadas de tarde, noche, sábados, domingos y festivos, siendo los mismo rotativos y fijados por el Ayuntamiento juntamente con los sindicatos firmantes.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

1.- Los excesos de jornada con carácter periódico, quedarán suprimidos a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas, se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no pueda ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

Las horas extraordinarias con motivo del servicio se compensarán a elección del trabajador, económicamente durante el siguiente mes en la proporción del 175%; o bien con dos horas libres que deberán disfrutarse durante el mes siguiente al que fueron realizadas.

2.- Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados se podrán realizar trabajos extraordinarios sin la autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes de los trabajadores, de los servicios realizados, así como la relación nominal de los trabajadores que las han realizado. En estos casos, los servicios extraordinarios se

comunicarán a la mayor brevedad a la Concejalía de Personal.

3.- El control de las horas extraordinarias se realizará día a día, entregando copia semanal al trabajador y mensual a la representación de los mismos.

4.- El valor de la hora extraordinaria se calcula de la siguiente forma: $\text{Hex.} = \text{Ho} \times 175$; $\text{Ho} = \text{Rtrb. Anual} / \text{H. año}$.

5.- La aplicación económica de este artículo surtirá efecto a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 13. Justificación de Ausencia.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o incapacidad temporal, se justificarán por éste ante su correspondiente Jefatura del Área o Unidad de Trabajo, la cual dará traslado a la oficina de personal, mediante la presentación del correspondiente parte de enfermedad, expedido por facultativo competente, así como los siguientes partes de confirmación de la misma, dentro de los límites que marque la Ley.

Todos los trabajadores que justifiquen ausencias alegando enfermedad, deberán hacerlo aportando el correspondiente justificante médico.

CAPÍTULO VII VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 14. Vacaciones.

1.- El periodo anual de vacaciones retribuidas será de 31 días, o en proporción al tiempo trabajado, para todo el personal. La retribución de dicho período será equivalente a una mensualidad de la totalidad del salario de convenio, o en proporción al tiempo trabajado. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

2.- El período de vacaciones será durante los meses de julio, agosto y septiembre, programándose por el Ayuntamiento y el Comité de Empresa antes del 1 de mayo.

Los responsables de cada servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo, con el siguiente orden de preferencia: que coincidan con la de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador/a y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año. Según las posibilidades de cada servicio, podrán fraccionarse las vacaciones 15 días en época estival y el resto a petición del trabajador.

3.- El período de vacaciones podrá ser modificado excepcionalmente, previo acuerdo con el Comité de Empresa, atendándose a las necesidades del Servicio.

4.- En el Período de disfrute de vacaciones no se computará el tiempo que el trabajador esté en situación de baja por I.T. durante el transcurso de las mismas. Para ello será imprescindible la justificación de la baja médica desde el primer día de la I.T., así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación del médico. La justificación de estas ausencias deberá producirse ante la Oficina de Personal, dentro de las 48 horas siguientes en que se produjo la I.T. en sus distintas contingencias.

5.- En caso de que las vacaciones no se pudieran disfrutar en el período establecido, por necesidades del servicio, las vacaciones se ampliarán en 7 días más.

Asimismo, los trabajadores mayores de 60 años, tendrán derecho al disfrute de 7 días más de vacaciones, no acumulables en todo caso al anterior citado período, y siempre en el momento que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 15. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con antelación suficiente, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- 3 días por alumbramiento de la esposa. 3 días en caso de grave enfermedad justificada o fallecimiento de parientes de 1.^{er} y 2.^o grado por consanguinidad, que podrá ampliarse previa justificación, en otros 2, cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la región.
- 3.- 1 día en los casos anteriores para parientes de segundo grado por afinidad.
- 4.- 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre en segundas nupcias, en la fecha misma de la ceremonia.
- 5.- 1 día por Bautismo o Comunión de los hijos, en la fecha de celebración del mismo.
- 6.- Por el tiempo indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 7.- Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica, aportando justificante, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de las horas de trabajo.
- 8.- 2 días por traslado de su domicilio habitual, ampliable en 1 más, cuando dicho traslado deba realizarse a otro municipio.
- 9.- Una hora diaria de ausencia en el trabajo, para la lactancia o alimentación de un hijo menor de 12 meses, que podrá ser fraccionado en dos medias horas, y ejercidas indistintamente por uno u otro cónyuge, siempre que no concurran al mismo tiempo.
- 10.- 6 días por asuntos propios, que no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a conveniencia, previa autorización y comunicación a la Jefatura del Área y al Área de Recursos Humanos, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones de necesidades del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del mes de diciembre, deberá concederse en los primeros quince días de enero del año siguiente.
- 11.- Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán en funcionamiento únicamente los Servicios de Información y Registro General.
- 12.- 2 días para puentes a lo largo de todo el año, y cuyas fechas se fijarán conjuntamente por la Corporación, la Junta de Personal y el Comité de Empresa, quedando expuestas las fechas en el Tablón de Anuncios antes del día 1 de mayo.
- 13.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración. El tiempo indispensable para su realización, en el resto de pruebas y exámenes.
- 14.- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido

psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

15.- La fiesta de la Patrona de los empleados públicos tendrá carácter no laborable.

16.- 2 semanas por maternidad de la mujer trabajadora, acumulables a los correspondientes por excedencia especial por maternidad.

Artículo 16. Licencia no retribuidas.

1.- Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por intereses particulares, por un plazo superior a un año e inferior a cinco años.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

Las peticiones de excedencias y licencias no retribuidas, serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar, favorablemente, aquellas peticiones que se fundamenten en estudios, exigencias familiares y otras análogas.

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

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria, tendrán derecho a que se les reserve el puesto de trabajo durante un año.

2.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar previa justificación adecuada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 6 meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de 6 meses cada 2 años.

Artículo 17. Excedencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, con reserva de plaza durante el tiempo que esta dure, las situaciones especiales siguientes:

1.- El nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con prestación de servicio en el Ayuntamiento, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad.

El reingreso podrá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese del cargo que ocupa.

2.- En el caso de excedencia por prestación de Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo que éste dure y podrá solicitar el reingreso dentro de los dos meses siguientes a la finalización del mismo.

Durante dicho Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias de Junio y Navidad.

3.- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 120 días naturales distribuidos a opción de la interesada.

Asimismo, los/as trabajadores/as que lo soliciten, tendrán derecho a la reserva de plaza por cuidado de un hijo por un plazo máximo de 2 años a contar desde la fecha de nacimiento de éste, ejercida indistintamente por uno o otro cónyuge, siempre que no concurran al mismo tiempo.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18. Retribuciones.

1.- Las retribuciones del personal actualmente en plantilla, se estructurarán tendiendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para los funcionarios y en general para toda la Función Pública, en función de lo estipulado en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico; y serán de dos clases:

- a) Retribuciones básicas.
- b) Retribuciones complementarias.

Artículo 19. Retribuciones básicas.

1.- Los conceptos retributivos que integran las retribuciones básicas son:

- A) Sueldo
- B) Trienios
- C) Pagas extraordinarias

A) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de las Categorías, que serán en idéntica cuantía al sueldo que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 25 de la Ley 30/84.

B) Todos los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad, un complemento salarial por cada tres años de servicios efectivos, la cantidad de 3.722 ptas. (22,37 •) mensuales durante el año 2001.

C) El personal afectado por este acuerdo, percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional, cada una en Junio y Navidad, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a cada paga.

Artículo 20. Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias del personal laboral, tendrán la misma estructura que la aplicada a los funcionarios, como sigue:

- A) El nivel de complemento de destino.
- B) El complemento específico.
- C) El complemento de productividad.
- D) Las gratificaciones.

A) El nivel de complemento de destino se asignará teniendo en cuenta la categoría a que pertenezca el trabajador, y deberá estar comprendido entre el nivel mínimo y máximo de acuerdo con la escala que figura en el artículo 8 de este Acuerdo y en función de la Relación de Puestos de Trabajo y el puesto desempeñado.

B) El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación,

incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, o penosidad.

Aquellos puestos de trabajo, que deban realizar la jornada laboral en horario y turnos distintos de los habituales, tales como festivos o nocturnos, percibirán en concepto de festividad la cantidad de 2.500 pts. (15,03 •) por festivo trabajado en jornada laboral completa, incluidos sábados y domingos. En concepto de nocturnidad, la cantidad de 2.500 pts. (15,03 •) por noche trabajada en jornada laboral completa, considerando como tal horario el que va de las 22 a las 6 horas. La compensación por los dos conceptos no será acumulable.

C) El complemento de productividad, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Se establecerá con el Comité de Empresa el procedimiento para la distribución de las cantidades asignadas a tal fin y su percepción por los funcionarios. Este complemento no tendrá carácter consolidable ni podrá percibirse de forma periódica.

D) Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas y periódicas, es un concepto retributivo destinado a compensar servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser consolidables.

Artículo 21. Otros aspectos retributivos.

1.- En el supuesto de producirse incremento real del I.P.C. regional superior al incremento que hayan experimentado las retribuciones en los términos y cuantías que han quedado establecidas anteriormente, se producirá una revisión para la equiparación de estas con el mismo porcentaje de subida del I.P.C.

En el supuesto de que la Administración del Estado dicte disposiciones con idéntica finalidad a la prevista en el párrafo anterior, teniendo en cuenta los criterios de homogeneización y unificación que se persigue con el Estatuto de la Función Pública, se estará a lo dispuesto en dicha disposición que se entenderá extensible al colectivo de trabajadores laborales de este Ayuntamiento.

2.- En las contrataciones temporales, se aplicarán los mismos criterios retributivos que para el personal laboral por tiempo indefinido.

3.- Las percepciones del personal enviado por el INEM para trabajos de colaboración social, serán las siguientes:

a) El complemento legalmente establecido para que el trabajador perciba el 100 por 100 de la base sobre la que se haya calculado su prestación o subsidio por desempleo.

b) El complemento municipal necesario para garantizar al trabajador que el total de sus percepciones alcancen las retribuciones que le corresponda con arreglo a su categoría profesional.

Artículo 22. Desplazamientos y dietas.

1.- En cuanto a las dietas por manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R.D. 236/88, y disposiciones complementarias. Estas dietas se complementarán con una gratificación por servicios extraordinarios, pagadera mediante desviación de nomina y por un importe variable de manera que se igualen todas las dietas a las establecidas para el grupo A, devengándose proporcionalmente para la manutención y alojamientos.

2.- Los trabajadores municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que ocasionen.

3.- En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran efectuar en vehículos municipales, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de kilómetros realizados mediante parte normalizado que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes siguiente a la realización del servicio.

4.- El importe de estas indemnizaciones se fija en 25 pts/kilómetro (0,15 €/kilómetro) para automóviles, 15 pts./kilómetro (0,09 €/kilómetro) para motocicletas, el importe del billete cuando se trate de transporte público, y el valor de los gastos de peaje con justificante.

5.- Los trabajadores, que con motivo de su trabajo deban asistir a juicios fuera de la jornada laboral, percibirán el equivalente económico o en descanso a dos horas extraordinarias; así como los gastos de kilometraje cuando se desplace en vehículo propio.

CAPÍTULO IX CONDICIONES SOCIALES

Artículo 23 Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y de los Órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los comités de Seguridad y Salud Laboral.

2.- A la vista de las disposiciones contenidas en la ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como de lo que se disponga en los Reglamentos que en la misma se prevén, la Corporación adecuará la composición y funcionamiento actual de Comité de Seguridad y Salud.

Para el desarrollo de las funciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud, el propio Comité elaborará el Plan de actuación y las propuestas de adquisición o remodelación que considere necesarias, las cuales pasarán a estudio de los órganos de gobierno oportunos.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

El Ayuntamiento deberá dotar al personal de oficios y conserjes, de las correspondientes prendas de trabajo de verano en invierno, las cuales serán entregadas en la primera quincena de mayo y octubre respectivamente. Se creará una Comisión para la adquisición de Ropa de Trabajo, que se encargará de la adecuación de las diferentes prendas a las necesidades de los colectivos.

La partida presupuestaria para este concepto, para personal laboral y funcionario, se dotará para 2001 con 3.500.000,- pesetas (21.035,42 €); siendo incrementada en 500.000,- pesetas (3.005,06€) para 2002.

Artículo 25. Complementos en casos de incapacidad temporal.

1.- Incapacidad temporal.

El Ayuntamiento garantizará a sus trabajadores el total del salario de este Acuerdo, desde el primer día de la incapacidad temporal en caso de enfermedad común, accidente de trabajo o accidente no laboral. Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación de la ausencia por baja médica desde el primer día de la I.T., así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación del médico. La justificación de estas ausencias deberá producirse ante la Oficina de Personal, dentro de las 48 horas siguientes en que se produjo la I.T. en sus distintas contingencias.

A partir del duodécimo mes, si se mantiene la situación de I.T., el trabajador percibirá la prestación correspondiente al 75% de la base reguladora hasta su alta médica. Si hubiese recaído por la misma causa, enfermedad o por accidente no laboral, dentro de los seis primeros meses después del alta, el Ayuntamiento garantizará el 75% de la base reguladora, hasta la fecha del alta médica; en caso de que la nueva baja se produzca por accidente laboral, el período antes citado no será de aplicación.

2.- Póliza de Seguro.

El Ayuntamiento ampliará las compensaciones económicas establecidas en la actual póliza de seguro, para los casos de accidente de trabajo y accidente no laboral, cuando se proceda a renovar la misma, estableciendo las siguientes garantías:

a) Por lesiones permanentes no invalidantes. Se estará a lo dispuesto en el vigente baremo legal, debiendo la entidad aseguradora abonar el correspondiente importe, independientemente del que el trabajador tenga derecho por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

b) 2.500.000,- pts. (15.025,30 €) por incapacidad permanente en grado parcial.

c) 4.000.000,- pts. (24.040,48 €) por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y gran invalidez)

d) 4.000.000,- pts. (24.040,48 €) en caso de muerte, pagadera a sus herederos legales o personas designadas.

Para el percibo de las indemnizaciones por incapacidad será preciso atenerse para su liquidación por la entidad aseguradora, a la resolución con carácter de firmeza emitida por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

3.- Responsabilidad civil.

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguros de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

El Ayuntamiento directa o indirectamente a través de la Compañías de Seguros, prestará a los trabajadores los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidad por el

normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos del Ayuntamiento.

De prosperar ante los Órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiera el párrafo anterior, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de los establecidos en aquélla.

Artículo 26. Jubilaciones.

1.- Las jubilaciones serán obligatorias para los trabajadores a los 65 años de edad, excepto para el período de carencia necesario para percibir de la Seguridad Social las prestaciones de jubilación, en cuyo caso se le permitirá al trabajador continuar vinculado al Ayuntamiento, hasta que cubra dicho período de carencia.

La Corporación constituirá bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible, en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad y más de 8 años de antigüedad en el Ayuntamiento, que causen baja voluntaria en el mismo por jubilación, se les indemnizará por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detalla:

A los 60 años	2.500.000,- pts. (15.025,30 euros)
A los 61 años	1.800.000,- pts. (10.818,22 euros)
A los 62 años	1.300.000,- pts. (7.813,16 euros)
A los 63 años	1.000.000,- pts. (6.010,12 euros)
A los 64 años	400.000,- pts. (2.404,05 euros)

Los trabajadores, que se jubilen a los 65 años y más de 8 años de antigüedad en el Ayuntamiento, percibirán una compensación por los años de servicio en el Ayuntamiento de Alcantarilla por importe de 250.000 pesetas (1.502,53 euros).

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este artículo los trabajadores en régimen de Colaboración Social.

2.- El Ayuntamiento 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, penosidad o peligrosidad, sean destinados a otro puesto de trabajo más adecuado, siempre dentro del mismo servicio a que pertenece y con las mismas retribuciones del anterior puesto.

Artículo 27. Anticipos reintegrables.

De conformidad con lo establecido en el art. 20.8 de la Ley 46/85 de 27 de diciembre, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 200.000 ptas. (1.202,02 euros), que habrán de reintegrarse en 12 ó 14 meses. Estos préstamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos al personal Funcionario y personal Laboral de este Ayuntamiento, que estará fijado para 2001 en 3.000.000 ptas. (18.030,36 •). Las devoluciones mensuales

de dichos anticipos, generarán una bolsa para liquidez de nuevos anticipos.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este artículo los trabajadores en régimen de Colaboración Social.

Artículo 28. Ayudas y Becas.

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este apartado todos los trabajadores de este Ayuntamiento, excepto aquellos con menos de 1 año de antigüedad y los que se encuentren en régimen de Colaboración Social.

1.- Por hijos disminuidos.

La prestación de este concepto en los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros. Para acceder a esta ayuda, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por un organismo oficial competente.

La cuantía máxima de esta ayuda será de 10.000,- pesetas (60,10 •) mensuales por hijo. El límite presupuestario para estas ayudas al personal funcionario y laboral en el año 2001 será de 500.000,- pesetas (3.005,06 •).

Para la percepción de estas ayudas será preciso presentar ante la Concejalía de Personal, la correspondiente factura legalmente cumplimentada, o justificación suficiente cuando se trate de conceptos facturable.

No podrá solicitarse ayuda por el mismo concepto más de una vez al año, quedando exentos de las mismas los hijos y cónyuges del que trabajen.

2. Se creará un fondo de ayuda a los trabajadores para temas relacionados con las necesidades sociales de los mismos en concepto de ayuda para su distribución entre los mismos, que estarán para atender las necesidades de aquellos trabajadores que necesiten realizar algún gasto que no cubran las Instituciones sanitarias y otras necesidades personales que supongan un desembolso económico no habitual, que serán distribuidas según los criterios adoptados por la Comisión designada a tal efecto.

La partida para Ayuda Social del personal funcionario y del personal laboral se dotará con 3.000.000 de pesetas (18.030,36 •), procediéndose a su adjudicación o reparto por la Comisión que se establecerá entre la Junta de Personal, el Comité de Empresa y el Ayuntamiento de Alcantarilla, según criterios que así se establezcan por la misma.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones Sindicales.

1.- Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir su sección sindical, siempre que cuenten con la afiliación prevista en la Ley.

2.- Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical que será reconocido como tal por la Corporación, el cual dispondrá de 20 horas mensuales, retribuidas al salario real, para hacer una actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento. en el supuesto de que dicho delegado sea miembro de personal, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le corresponden.

3.- Se podrán acumular las horas sindicales a un solo miembro de la Junta de Personal o Delegados de Personal.

Artículo 30. Garantías Sindicales.

1.- Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

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

3.- Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto podrán establecerse en los lugares de trabajo.

4.- Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante, los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato correspondiente que el trabajador designe.

5.- Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores, o a convocatoria del Comité de Empresa.

Artículo 31. Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Corporación, a solicitud del Comité sobre:

- a) Situación financiera del Ayuntamiento.
- b) Política de empleo llevada a cabo por la Corporación, o previsión de ella.
- c) Índices de siniestrabilidad y medidas preventivas que se utilizan.
- d) Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad laboral y social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento o los organismos competentes.

e) Modelos de contrato de trabajo y finiquitos.

2.- Intervenir con informe previo a la resolución por la Corporación, en las siguientes materias:

- a) Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- b) Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador, por la comisión de faltas graves o muy graves.
- c) Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
- d) Traslados forzosos del personal.

3.- Participar en la negociación de los convenios colectivos formando parte de la comisión negociadora.

4.- Conocer mensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por servicios, proponiendo, en este caso, medidas que tiendan a su disminución.

5.- El comité de empresa o delegados de personal deberán ser oídos preceptivamente como Órgano colegiado, en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a

uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

6.- Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrá de un crédito de hasta 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello al final de cada mes a la Corporación, con expresión de quién acumula y quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las 20 horas, las empleadas en la negociación del convenio colectivo, ni las usadas en reuniones de Órganos paritarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición de la Corporación.

Dispondrá de un local adecuado, con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina con cargo al presupuesto municipal.

Artículo 32. Participación Sindical en la Contratación.

1.- Entrega de la copia de los contratos:

a) Una copia íntegra de todos los contratos de trabajo, modificaciones o prorrogas de los mismos se entregará al Comité de Empresa.

b) La administración en el plazo de siete días entregará una copia del contrato o documento que lo modifique al Comité de Empresa.

2.- Información en materia de subcontratación.

La administración facilitará a los representantes información periódica sobre subcontratación. Dicha información incluirá al menos:

a) Las previsiones y planes de la empresa relativos a la subcontratación.

b) Las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas subcontratistas.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33. Faltas.

Se consideran 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 y muy graves, conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente:

A) Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
2. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de incomparecencia justificada al trabajo.
3. Los pequeños descuidos que producen deterioros en las herramientas o pérdidas de material.

4. No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares, que tengan transcendencia para el servicio o para la Seguridad Social.

5. Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.

6. La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

B) Faltas graves.

1. El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada.

2. La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con los vecinos.

3. La falta de disciplina y respeto a los superiores y la falta de consideración y respeto a iguales e inferiores.

4. Mas de tres faltas de puntualidad en un mes.

5. Dos faltas de asistencia injustificada en un mes.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Realizar cualquier clase de trabajo, estando de baja por enfermedad o accidente.

8. La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida de material por igual motivo.

9. El empleo para usos propios o ajenos de herramientas o materiales propiedad del Ayuntamiento.

10. La imprudencia que implique riesgo para el trabajador, sus compañeros o vecinos.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses.

C) Faltas muy graves.

1. Tres faltas injustificadas de asistencia seguidas o cinco en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves a los vecinos.

3. El fraude a los intereses municipales o la confabulación con otra persona para la comisión de los mismos.

4. Aceptar dádivas y favores de terceros por actos de servicio.

5. La retención de objetos, documentos o cosas que tenga el trabajador por razón del servicio cuando le sean reclamados.

6. El extravío y destrozo voluntario de herramientas y materiales.

7. Presentarse embriagado al trabajo o embriagarse durante el mismo.

8. Originar riñas y pendencias con los compañeros durante la jornada laboral.

9. Los malos tratos de palabra y obra a los compañeros, subordinados y superiores.

10. El abuso de la autoridad con los inferiores.

11. La reincidencia de faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas, siendo aquellas las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Sanciones por faltas graves:

1. Amonestación pública.

2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Traslado del puesto de trabajo, respetando su profesión y categoría.

c) Sanciones por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Suspensión de empleo y sueldo de seis meses.

3. Despido.

La sanción de despido sólo se impondrá cuando el trabajador haya sido anteriormente sancionado por alguna

otra falta muy grave o cuando la falta muy grave cometida implique especial malicia o daño.

En la imposición de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 35. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde a la Corporación Municipal, previo expediente sancionador en las faltas graves y muy graves, y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de la sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto del Alcalde, y se instruirá por el Teniente de Alcalde de Personal, siendo el Secretario el de la Corporación.

En el correspondiente expediente se dará, necesariamente, audiencia al trabajador, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes, pasando después el expediente a informe de la representación sindical y a propuesta de la Comisión de Personal y Régimen Interior, previo informe de la Oficina de Personal.

Las sanciones se notificarán por escrito a los trabajadores y al Comité de Empresa y contra ellas podrán interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral, previo al de reposición en el plazo de quince días.

Artículo 36. Conductores.

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

Cuando por sentencia firme que de absuelto el conductor sin imputarle responsabilidad de un posible siniestro, se las garantizará igualmente un puesto de trabajo, mientras dura la recogida judicial del carnet de conducir.

Los gastos de renovación de los carnets necesarios para la conducción de vehículos de servicios urgentes, irán con cargo al Ayuntamiento.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.- Asistencia Letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia a través de su asesoría jurídica, a los trabajadores municipales que la soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de servicio.

Disposición adicional segunda.- Número de horas trabajadas efectivas al año.

Las horas anuales trabajadas efectivamente serán 1.545 horas (mil quinientas cuarenta y cinco), este número de horas podrá variar anualmente en función de la coincidencia de festividades con sábados y domingos.

Disposición adicional tercera.-

Como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo experimentada en general por los trabajadores de las

distintas administraciones públicas en los últimos años y en particular por los de este Ayuntamiento, se creará para 2001, una bolsa dotada con 5.000.000,- de pesetas (30.050,61 •) y otros 5.000.000,- de pesetas (30.050,61 •) para 2002, para compensar dicha pérdida de poder adquisitivo de Funcionarios y Laborales. Dicha cantidad se vinculará al montante económico destinado por la Corporación para la aplicación económica de la nueva RPT. Estas cantidades serán abonadas en concepto de paga de compensación.

DISPOSICIÓN FINAL.

1. El Ayuntamiento elaborará una nueva RPT y catalogación de puestos de trabajo.

2. Dicha catalogación y RPT, será negociada con los Sindicatos componentes de la Mesa de Negociación y pasará a su aprobación por el Pleno de la Corporación, en la medida de lo posible, antes de finalizar el primer trimestre de 2001.

3. Los aspectos económicos que se desprendan de la nueva RPT, serán de aplicación gradual durante los próximos dos años. Para ello el Ayuntamiento de Alcantarilla creará una partida presupuestaria dotada con 20 millones de pesetas (120.202,42 •) para 2001 y otra nueva dotación presupuestario de 20 millones (120.202,42 •) para el ejercicio 2002; ambas cantidades consolidarán en sus respectivos ejercicios.

4. Asimismo se acometerá antes de final del año 2001, la provisión definitiva de las plazas.

Por la Concejalía de Personal y la Comisión de Seguimiento, se procederá a la elaboración de un estudio que permita habilitar un fondo de pensiones o plan de jubilación, tal y como se viene haciendo en empresas privadas, que garantiza la pérdida de pensión ante la jubilación anticipada. Asimismo se estudiará la viabilidad de concertar una póliza colectiva de asistencia sanitaria privada.

ANEXO. CONDICIONES DE TRABAJO

En referencia al artículo 11 sobre jornada laboral y horarios, se establece de forma general los siguientes horarios:

Administración General: 7,45 a 15,15 h.

Obras y Servicios: 7,30 a 15,00 h.

Conserjes (Cementerio, C. Juventud, Museo): se negociarán los horarios con el Comité de Empresa.

Cualquier horario aplicado a un puesto de trabajo, recogido en el presente anexo, será previamente negociado con el Comité de Empresa.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA (en pesetas)

RETRIBUCIONES BÁSICAS (en pesetas)

Grupo	Sueldo Mensual	Sueldo anual (14 mensualidades)	Trienios Mensual	Trienios Anual
A	164.410	2.301.740	3.722	52.108
B	139.540	1.953.560	3.722	52.108
C	104.017	1.456.238	3.722	52.108
D	85.052	1.190.728	3.722	52.108
E	77.646	1.087.044	3.722	52.108

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS (en Pesetas)

Nivel	Complemento de Destino	Cuantía anual
Nivel 13		505.200
Nivel 14		545.376
Nivel 15		585.504
Nivel 16		625.692
Nivel 17		665.784
Nivel 18		705.960
Nivel 19		746.124
Nivel 20		789.300
Nivel 21		846.468
Nivel 22		911.712
Nivel 23		977.100
Nivel 24		1.042.428
Nivel 25		1.107.792
Nivel 26		1.248.612
Nivel 27		1.423.224
Nivel 28		1.488.600
Nivel 29		1.553.964
Nivel 30		1.732.416

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA (en Euros)

RETRIBUCIONES BÁSICAS (en Euros)

Grupo	Sueldo Mensual	Sueldo anual (14 mensualidades)	Trienios Mensual	Trienios Anual
A	988,12	13.833,74	22,37	313,18
B	838,65	11.741,13	22,37	313,18
C	625,15	8.752,17	22,37	313,18
D	511,17	7.156,42	22,37	313,18
E	466,66	6.533,27	22,37	313,18

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS (en Euros)

Nivel	Complemento de Destino	Cuantía anual
Nivel 13		3.036,31
Nivel 14		3.277,78
Nivel 15		3.518,95
Nivel 16		3.760,48
Nivel 17		4.001,44
Nivel 18		4.242,91
Nivel 19		4.484,30
Nivel 20		4.743,79
Nivel 21		5.087,38
Nivel 22		5.479,50
Nivel 23		5.872,49
Nivel 24		6.265,12
Nivel 25		6.657,96
Nivel 26		7.504,31
Nivel 27		8.553,75
Nivel 28		8.946,67
Nivel 29		9.339,51
Nivel 30		10.412,03