

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

15367 Resolución de 25-09-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Alguazas (Personal Laboral). Exp. 200944110018.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Alguazas (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3002922) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 2-07-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 25 de septiembre de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO
AYUNTAMIENTO DE ALGUAZAS PARA EL AÑO 2009

Capítulo I.

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones entre el Ayuntamiento de Alguazas y su personal laboral fijo, indefinido y personal laboral eventual cuya contratación no sea consecuencia de convenios de colaboración, programas, convenios y subvenciones de carácter finalista proveniente de otras administraciones públicas y que haya prestado sus servicios en este Ayuntamiento de manera continuada durante al menos un año.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien los efectos económicos del mismo, surtirán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2.009 a excepción de los derivados del Artículo 32 del presente Acuerdo Marco referente al Seguro de Vida. La duración del presente Acuerdo será de 1 año.

Artículo 3. Unidad normativa

Con el fin de mantener la adscripción reglamentaria, se establecen las siguientes reglas:

1. El presente acuerdo será el único aplicable a todo el personal laboral incluido en el artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros acuerdos o convenios especiales del sector.
2. En todo lo no previsto en el presente acuerdo, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Capítulo II

Artículo 4. Comisión Seguimiento.

1.- Se constituirá una Comisión de Seguimiento Paritaria (CSP) integrada de una parte por miembros de la Corporación Municipal y de otra por representantes de los trabajadores. Dado el carácter paritario de la Comisión de Seguimiento, la Corporación dispondrá de un solo voto al igual que el Personal Laboral en su conjunto. Las decisiones de la CSP se tomarán mediante el voto en el mismo sentido (afirmativo o negativo) de ambas representaciones (Corporación y Personal laboral). Si alguna de las representaciones no pudiese decidir su voto en algún sentido (afirmativo o negativo) no se podrá tomar acuerdo alguno.

Los integrantes de dicha Comisión serán,

Por la Corporación:

- El Alcalde Presidente o persona en quien delegue.
- Un representante por cada grupo político con representación en este Ayuntamiento.

Por el Personal laboral:

- Los representantes electos de los trabajadores.
- Un representante por cada sindicato con representación en este Ayuntamiento.

El Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Alguazas para dar fe de los acuerdos adoptados por la Mesa de Seguimiento.

2.- La CSP se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo así como la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que será designado libremente.

4.- El personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a formular ante la CSP cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes. La comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados a cada una de las partes y al Alcalde a los efectos oportunos.

Artículo 5. Denuncia del Convenio Colectivo.

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará por escrito que habrá de notificar la parte denunciante a la otra parte. En el escrito habrán de señalarse expresamente las materias objeto de la denuncia, manteniendo el resto en todas sus condiciones y formas. La denuncia habrá de efectuarse con un mes, al menos, de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con carácter personal, tenga establecida la empresa a favor de sus trabajadores al entrar en vigor este Convenio.

Artículo 6. Prórroga del Convenio Colectivo

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

Si no media denuncia o si mediada ésta, no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al capítulo de retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley aplicable.

Capítulo III

Categorías profesionales

Artículo 7. Categorías profesionales.

Se estará en lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo que a tal efecto esté aprobada por el Pleno de la Corporación a través del procedimiento legal que corresponda.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalidad y la promoción.

La relación de Puestos de Trabajo (R.P.T), al servicio del Ayuntamiento de Alguazas, comprenderá todos los puestos de trabajo agrupados por grupos según su categoría profesional a la que el empleado debe pertenecer. Asimismo en dicha relación se reconoce el derecho del empleado a ser adscrito a puestos de trabajo, para los que la RPT prevé su provisión, con el grupo de Clasificación al que cada categoría pertenece, con independencia de la unidad o centro de trabajo en la que el mismo ejerza sus funciones.

A estos efectos se negociará por el Ayuntamiento en la Mesa General de Negociación conjuntamente con las Organizaciones Sindicales más representativas de conformidad con los artículos 6.3c, 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El Ayuntamiento de Alguazas deberá solicitar informe previo a los representantes legales del personal laboral cuando pretenda cualquier modificación de las condiciones de trabajo de los mismos.

Capítulo IV

Selección de personal

Relación de puestos de trabajo y provisión de puestos.

Artículo 9. Selección de Personal.

La selección del personal laboral del Ayuntamiento de Alguazas se realizará de acuerdo con las normas de aplicación específicas. En todos los Tribunales y/o

Comisiones de Selección se designará un vocal a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en las leyes que regulen esta materia, siendo objeto de negociación la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público, incluyendo expresamente las bases de selección de las correspondientes convocatorias.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Plantilla y 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.

En todos los tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro elegido por la Alcaldía, a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, con voz pero sin voto.

La Alcaldía informará puntualmente a los sindicatos más representativos de la composición nominal de los Tribunales, de las pruebas de acceso, de las bases de las convocatorias, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Para el acceso de disminuidos físicos, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual que la Legislación prevea, cumpliendo así con la Legislación vigente. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

Artículo 10. Cobertura de Vacantes.

La convocatoria de las plazas vacantes se hará con arreglo a lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el desarrollo de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y RD. 781/86, Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local y demás que le sean de aplicación.

Las vacantes que se vayan produciendo en la Plantilla del Ayuntamiento, serán preferentemente cubiertas por trabajadores de inferior categoría a la vacante producida, pertenecientes a la indicada plantilla, salvo que por las funciones atribuidas al puesto vacante, la Corporación apruebe otro sistema.

Dichos concursos serán convocados por el Alcalde de la Corporación. La convocatoria se trasladará a los representantes sindicales.

Las Bases de estos Concursos serán negociadas con la representación Sindical, sujetándose a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Las pruebas para la selección de los aspirantes se publicarán y comunicarán, como mínimo, a partir del decimoquinto día hábil contado desde el siguiente al que se haya publicado la relación de aspirantes.

Artículo 11. Promoción Interna.

En la provisión de plazas por turnos de promoción interna, la selección de los candidatos se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos adecuados, se valorará de la siguiente forma:

1.- Prueba práctico-selectiva sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener más de cinco para acceder a la siguiente fase.

2.- Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta con carácter definitivo, a razón de 0'30 puntos por año, hasta un máximo de 3 puntos, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año.

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

3.- Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar; hasta un máximo de 3 puntos.

Los trabajadores dispondrán de permiso para realizar las pruebas selectivas expresadas en este artículo.

En aquellos puestos de trabajo que expresamente se determinen, la Administración a propuesta de la CSP, podrá dispensar del requisito de Titulación mediante la sustitución por la superación de los cursos de formación y perfeccionamiento que expresamente se establezcan, de conformidad con la legislación vigente.

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de méritos tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad.

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

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para promoción interna que permita la Legislación vigente.

Artículo 12. Cobertura Provisional de Puestos Superiores.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Alcalde por medio de Decreto de Alcaldía podrá autorizar a trabajadores, previo informe de sus representantes, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostente por un periodo no superior a cinco meses y un día.

No obstante lo establecido en el artículo anterior los trabajadores que en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando, tengan reconocida en la fecha de la convocatoria una categoría superior a la del puesto que ocupan en la plantilla, tendrán preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca de categoría superior en el cuadro de sus servicios.

En caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador desempeñe funciones reservadas a otros de superior categoría, se le adscribirá provisionalmente percibiendo las retribuciones que por Ley corresponda por realizar dicha sustitución. No pudiendo ser este periodo superior a 5 meses y un día, salvo por causas excepcionales, previo informe de la CSP. Será la Comisión de Seguimiento Paritaria la que determine si la cobertura provisional de puestos superiores supondrá méritos para su cobertura definitiva.

Artículo 13. Traslados y Permutas entre Administraciones Públicas.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III artículo 81 y siguientes previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 14. Traslados entre servicios municipales.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se regirán por las siguientes formas:

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 representantes legales de los trabajadores . 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 Alcaldía, con informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores, siempre que no suponga promoción económica o profesional del empleado público.

c) Los traslados de turno o puestos dentro del mismo servicio serán dispuestos por la concejalía de Personal, quienes darán cuenta a los sindicatos, estos traslados no podrán contravenir lo dispuesto en el punto a) de este artículo.

d) Se autoriza las permutas de puesto de trabajo o turnos entre trabajadores de mismas categorías o equivalentes.

e) Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y atendidas por la Comisión Paritaria. Las retribuciones complementarias se corresponderán con el Grado y Puesto.

Artículo 15. Formación.

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 para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, bien directamente o a través de concertos con organismos oficiales, las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

En lo relacionado a la formación sobre seguridad e higiene en el trabajo, el Ayuntamiento a petición de los representantes sindicales, gestionará el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo y organizará con los técnicos de dicha institución los oportunos cursillos de formación.

Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc... se elaborarán por la Comisión de Seguimiento Paritaria, que a través de la Alcaldía, presentará el Acuerdo al órgano municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto para el Acuerdo Marco de Condiciones de Trabajo de Personal Funcionario y Convenio Colectivo de personal Laboral, se cifra en 3000 euros para el año 2009.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, siempre que tenga relación con su puesto de trabajo, el personal afectado por el presente Acuerdo Marco tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo.

c) Gratificación con 75 euros por cursos o actividades de 20 o más horas presenciales.

Los trabajadores acreditarán debidamente que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justificarán posteriormente su presentación a examen, cuando coincida con el horario de trabajo.

Los cursos o actividades que no tengan relación con las funciones del puesto de trabajo únicamente darán derecho a los permisos establecidos en la Ley 30/1984 de 2 de Agosto.

Asimismo y con una periodicidad trimestral una Comisión Formativa evaluara las propuestas formativas de los trabajadores de la Corporación para su adecuación al Plan Formativo y su ajuste a la disponibilidad de crédito presupuestario.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada laboral y horarios.

1.- La jornada laboral será de 35,00 horas semanales, 7'00 h. al día prestados de lunes a viernes en jornada continua de mañana por todo el personal, excepto en los siguientes servicios para los que se apruebe horario especial, tales como biblioteca, policía local, guardería, conserjes, limpiadoras, conserje cementerio municipal, etc.

2.- El horario se reducirá una hora diaria en verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, así como Semana Santa, Fiestas de Primavera y Navidad (desde el 24 de Diciembre hasta el 6 de Enero)

3.- Se podrá conceder la reducción de jornada a 28 horas semanales por motivos justificados con la relativa disminución proporcional de retribuciones.

4.- Se establece un descanso diario no recuperable de 30 minutos.

5.- Se establecerá un calendario laboral específico para aquellos servicios que lo requieran. La jornada laboral en cómputo anual será la misma para los distintos servicios. Se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada laboral establecida para cada servicio.

Artículo 17. Excesos de jornada.

1.- Solo por motivos justificados se podrán realizar servicios extraordinarios con autorización del Alcalde o responsables de los Servicios Municipales, el cual dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes de los funcionarios de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados.

2.- A efectos de reconocimiento de exceso de jornada realizados por los trabajadores, se considerarán así las horas extraordinarias por encima de la jornada laboral establecida para cada servicio.

3.- Control de horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias se efectuará mensualmente entregando copia del resumen a la representación sindical.

4.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno y festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificados.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 18. Vacaciones.

1.- Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no

serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se disfrutarán preferentemente del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

Asimismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o permisos a que se refiere el Capítulo V artículo 48 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, computarán como servicios efectivos.

Se programará por el Ayuntamiento y los representantes sindicales, antes del día 1 de abril la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los funcionarios que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán de forma continuada salvo que por necesidades del servicio debidamente justificadas, se acuerde otro periodo entre el funcionario y la Corporación.

2.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, dentro del año natural hasta el quince de enero del año siguiente.

Artículo 18 bis-Solicitud de vacaciones.

La distribución del periodo anual de vacaciones, deberá ajustarse a lo establecido en la normativa interna vigente descrita en el artículo 18 del presente Convenio.

Antes de comenzar el primer periodo de vacaciones, y en su caso, no más tarde del 31 de Mayo de cada año, cada empleado deberá haber formulado su solicitud, para lo cual utilizará el impreso Solicitud de permisos y licencias¹. Este impreso será debidamente cumplimentado y registrado.

El departamento de personal analizará las solicitudes de vacaciones anuales, con el fin de planificar los periodos correspondientes y asegurar:

- La disponibilidad de recursos mínimos requeridos para atender las necesidades y compromisos del ciudadano.
- La disponibilidad de recursos mínimos para atender los servicios esenciales.

Recibida la solicitud debidamente firmada, la Dirección de Recursos Humanos comprobará:

1 Ver anexo: solicitud de permisos y licencias

- Que el periodo solicitado, se ajusta a la normativa vigente.
- Que las vacaciones disfrutadas con anterioridad, más el periodo solicitado, no exceden del número de días correspondientes

En caso de que las necesidades de servicio así lo requieran, se establecerán las prioridades en el disfrute de vacaciones en periodos concurrentes, en función de las propias necesidades del servicio o, en su caso de acuerdo entre las partes.

Por acuerdo de Junta de Gobierno se aprobará un anexo por el que se regula la programación de la solicitud de vacaciones para todo el personal si el servicio queda debidamente cubierto. En caso contrario se lo planteará al empleado para que se consideren otras alternativas.

Una vez autorizado el periodo de vacaciones, se remitirá dicho anexo a la Dirección de Recursos Humanos y se le dará publicidad a través del Tablón de Personal.

La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro, en el que por cada empleado, figurarán los días de vacaciones para el periodo anual, totales, disfrutados y pendientes de disfrutar.

No obstante, el empleado podrá consultar a RR.HH., sus vacaciones pendientes, así como los días ya disfrutados.

Artículo 19. Licencias y permisos.

El trabajador incluido en el art. 1 de este Acuerdo podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente a la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 6 meses cada 2 años.

En lo no previsto en el párrafo anterior se estará en lo dispuesto por la Legislación Vigente.

Se entenderán como licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio; 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de 1er. grado de consanguinidad y afinidad; 3 días (si es dentro de la Región de Murcia), y 5 días (si es fuera de la misma) y para los casos en que el familiar sea de 2º grado de consanguinidad y afinidad se concederán 2 y 4 días respectivamente. En el caso de que dichos días sean festivos, se disfrutarán, como mínimo 2 días laborales y 1 festivo, inmediatamente después del acontecimiento.
- c) Por el tiempo necesario para asistencias a exámenes o pruebas de aptitud. La CSP estudiará en cada caso la pertinencia de la concesión de licencias retribuidas para los días de desplazamiento en caso de exámenes en centros oficiales.
- d) Por el tiempo necesario para la consulta médica.
- e) Los funcionarios/as con 1 hijo menor de 12 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de reducción de jornada, que podrá ser fraccionada en 2 periodos de 30 minutos, siempre y cuando el cónyuge no lo disfrute y esté trabajando. Asimismo gozarán de este derecho en aquellos casos de adopción por parte de algún funcionario.
- f) 6 días al año por asuntos propios, que no podrán ser unidos a las vacaciones, los mismos se disfrutarán a criterio del trabajador, con un previo aviso al menos de 48 h., no pudiendo tomar más de cuatro días de forma consecutiva, salvo excepciones, entendiéndose concedido si no hay denegación expresa.

g) Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles, excepto para los servicios de Registro General e Información que permanecerán abiertos de 9 a 13 horas. El personal que preste servicio en estos días tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias correspondientes, o a su compensación en tiempo libre.

h) El día de la patrona, 22 de mayo, Santa Rita, se considerará inhábil, excepto para los servicios de Registro General e Información que permanecerán abiertos de 9 a 13 horas. El personal que preste servicio en estos días tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias correspondientes, o a su compensación en tiempo libre. Si esta fecha recayese en día no laborable se podrá adelantar o atrasar en las fechas que de común acuerdo se especifique.

i) Por traslado de domicilio, 2 días si se realiza a una localidad situada hasta 20 Kms., y 4 días para mas de 20 Kms.

j) Se podrá conceder por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

k) Aquellas otras reguladas en el artículo 48, apartado 1 C,g,f,h,i y apartado 2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 20. Situación de licencias especiales.

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

a) Maternidad de la mujer, por una duración de 18 semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de partos múltiples, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y disposiciones de desarrollo.

b) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos comentados en el apartado anterior.

c) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, ola reordenación del tiempo de trabajo.

Capítulo VII

Condiciones económicas

Artículo 21. Retribuciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Marco serán retribuidos en el año 2009 con una subida salarial igual a la establecida en la Ley General de Presupuestos exceptuando aquellos casos en los que, a raíz de la catalogación de los puestos de trabajo (R.P.T.) se produzca un aumento mayor debido a las superiores responsabilidades y funciones, siendo estas

complementarias a las subidas previstas. Estas subidas se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

1.- Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal afectado por este acuerdo y sin ningún tipo de excepción se contemplarán en:

1.- Retribuciones Básicas.

1.1. Sueldo.

1.2. Trienios

1.3. Pagas extraordinarias.

2.- Retribuciones complementarias.

2.1. Complemento de Destino.

2.2. Complemento Específico.

2.3. Complemento de Productividad.

3.- Gratificaciones.

3.1. Servicios extraordinarios.

4.- Percepciones no salariales.

4.1. Indemnizaciones por razón del servicio.

4.1.1. Dietas.

4.1.2. Gastos desplazamiento.

Artículo 22. Complemento de Destino y Específico.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán un incrementote 150 euros como componente singular de su complemento específico.

La imputación de este concepto retributivo ira con cargo a la partida "Acuerdo Marco 2009" del Presupuesto General Consolidado. El incremento retributivo previsto tendrá efecto retroactivo desde el 1 de abril de 2009.

No obstante se reconoce el incremento de un punto en el complemento de destino para el año 2010 así como el horizonte retributivo siguiente:

- Incremento de CE -Año 2010- 75€

- Incremento de CE -Año 2011- 75€

- Total Incremento CE- 150€

Tanto la alternativa de incrementar un punto en el complemento específico como la analizada en el cuadro anterior quedara sujetas a los compromisos que se adopten en años venideros y condicionadas en todo caso a la existencia de crédito presupuestario.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo percibirán en Junio y Diciembre, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre anterior, el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico.

Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas pagas.

Artículo 24. Otros complementos.

Los complementos de destino y específico se destinan a retribuir el puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia, mando, complejidad territorial y funcional, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad según lo dispuesto en el RD 861/1986 de 25 de abril. No se devengarán otros complementos o retribuciones distintos a los relacionados en el artículo 21 del presente Acuerdo Marco, si bien se podrá establecer un Complemento Específico Variable que retribuya la nocturnidad, la festividad y libre disponibilidad en función de los servicios prestados para aquellos puestos de trabajo en los que estas condiciones no hayan sido contempladas dentro del Complemento Específico propiamente dicho.

Artículo 25. Servicios extraordinarios.

Tendrán esta consideración los servicios realizados fuera de la jornada laboral establecida para cada servicio. Se compensarán los excesos de jornada al 200% en salario de forma general. Excepcionalmente y previo pacto con el trabajador se compensará al 200% en tiempo libre.

Se cobrarán las horas realizadas en Fiestas Mayores, Semana Santa, Navidad y causas de fuerza mayor.

Lo anterior sin perjuicio de las horas especiales establecidas por cada servicio.

Artículo 26. Devengo de retribuciones.

Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día 1 del mes a que corresponda.

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

En cualquier caso, serán incluidas en la nómina de la primera mensualidad completa que se formalice, cuando concurren salarios con subsidios de Seguridad Social, determinados estos.

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.

Artículo 27. Jornadas reducidas.

Las retribuciones en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación, a las retribuciones básicas y complementarias de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas realizadas en el periodo mensual entre la jornada máxima pactada en este acuerdo.

Artículo 28. Dietas y gastos de desplazamiento.

Los gastos por alojamiento y manutención por día se cuantifican en 50euros y 30euros respectivamente, siendo el importe de la Dieta Entera de 80euros.

Los desplazamientos se harán en vehículos municipales. En caso de necesidad, en los que se haga uso de vehículos particulares, se abonará la cantidad de 0,20euros/Km para coches y 0,07 euros/Km para motos. De tratarse de otro tipo de desplazamientos (taxi, autobús, etc.) se abonarán los costes del desplazamiento previa presentación del correspondiente justificante.

Capítulo VIII

Condiciones sociales

Artículo 29. Faltas y Sanciones.

La calificación de faltas y sanciones, leves, graves o muy graves, será conforme a la legislación vigente.

Artículo 30. Garantías en caso de I.T.

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá las retribuciones de conformidad con lo que sigue:

1. Con carácter general en todos los casos de Incapacidad Temporal se pretende garantizar el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses. Para tener derecho a ésta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando haya claros indicios de injustificada persistencia en incapacidad, cualquiera de los componentes de la Comisión de Salud, formada a tal efecto, una vez transcurridos seis meses desde el inicio de la Incapacidad podrá proponer que sea revisada la capacidad laboral por un facultativo ajeno al Servicio Murciano de Salud. No obstante, el trabajador en incapacidad temporal, a partir del tercer mes deberá solicitar el percibo del 100% de sus retribuciones a la Comisión de Salud, que concederá automáticamente si no existiesen indicios de injustificada persistencia.

3. La Comisión de Salud estará constituida por un representante de cada uno de los sindicatos y grupos políticos firmantes del presente Acuerdo Marco. Una vez propuesta la revisión de la capacidad a instancia de cualquiera de sus componentes se procederá a tomar la decisión por mayoría sobre la conveniencia de un examen de capacidad laboral y el facultativo o entidad médica que debe realizarlo. Las decisiones se tomarán por mayoría de los componentes asistentes a la sesión que será convocada por la Administración a instancia de cualquiera de sus componentes. En caso de empate, se convocará una nueva sesión para su resolución. En caso de persistir el empate decidirá el voto de calidad del Alcalde, Concejal de Personal o persona en quien delegue.

4. Este examen de capacidad laboral, en caso de confirmar la incapacidad, será determinante para la percepción de las retribuciones conforme al primer punto de este artículo. En caso contrario sólo se tendrá derecho a las percepciones establecidas por Ley.

La Corporación seguirá las recomendaciones del Equipo de Valoración de Incapacidades del Servicio Murciano de Salud, para facilitar el reingreso al puesto de trabajo de los trabajadores cuya Incapacidad Temporal hubiese desembocado en Incapacidad Permanente Parcial.

Artículo 31. Reconocimiento médico.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un reconocimiento médico anual a realizar antes del mes de noviembre de cada año, el cual será voluntario e incluirá una revisión ginecológica de prevención para las mujeres y urológica para los hombres.

Artículo 32. Seguro de vida.

Con independencia de lo establecido en la Legislación vigente el Ayuntamiento de Alguazas formalizará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores o de sus herederos siempre que estos no se encuentren en incapacidad en el momento de la formalización, en cuyo caso se suscribirá la mencionada póliza una vez se encuentren en alta médica según las condiciones establecidas por el asegurador.

Serán cubiertas las contingencias de muerte natural o de cualquier clase de invalidez, tanto la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todos los trabajos y la gran invalidez, por las cantidades siguientes:

- Accidente de trabajo:	19.800 euros
- En caso de muerte natural:	6.600 euros
- En caso de invalidez	6.600 euros
- En caso de muerte accidental	13.200 euros

Artículo 33. Jubilaciones anticipadas.

El Ayuntamiento abonará a todos los trabajadores, con ocasión de su jubilación y por una sola vez a aquellos que tengan más de 5 años de antigüedad por servicios prestados en el Ayuntamiento, las cantidades que a continuación se determinan:

- 60 años	18.000,00 euros
- 61 años	15.000,00 euros
- 62 años	6.000,00 euros
- 63 años	3.000,00 euros
- 64 años	1.200,00 euros

Las mencionadas indemnizaciones por jubilación se harán efectivas al interesado cuando este acredite haber obtenido la jubilación por el órgano competente.

Artículo 34. Gratificación por Jubilación.

El Ayuntamiento gratificará con 1.200,00 euros a todos los trabajadores de 65 años o más que tengan una antigüedad mínima de 5 años por servicios prestados en el Ayuntamiento con ocasión de su jubilación.

Artículo 35. Ayudas y becas.

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes garantizándose en todo caso:

a) Por matrimonio: 200,00 euros.

En caso de matrimonio en que ambos cónyuges pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento, la cuantía a percibir será de 240,40 euros.

b) Por natalidad y adopción legal: 100,00 euros.

En caso de que el nacido sea hijo de dos trabajadores del Ayuntamiento la cuantía a percibir será de 120,20 euros.

c) Por sepelio: 200,00 euros.

d) Por prótesis dental o estomatología, gafas, plantillas y similares, por prótesis auditivas o audífonos, se concederá una ayuda del 100% del gasto con el límite máximo de 300 euros, debiendo ser justificada mediante factura médica.

e) Por hijo minusválido o deficiente físico o psíquico la Corporación concederá una ayuda de 100,00 euros anuales, por cada uno de ellos. Para acceder a estas ayudas, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por el organismo competente. Para tener derecho a esta ayuda es necesario ser miembro de la unidad familiar del trabajador/a.

Los trabajadores con hijos que cursen estudios a partir de la enseñanza primaria incluidas Guarderías infantiles, percibirán una beca por cada uno de ellos de 72,00 euros al año en el mes de septiembre, para lo que será necesario la acreditación de la matrícula por medio de un certificado del centro, renunciando a aquellas ayudas que la corporación municipal otorgue al resto de ciudadanos, exceptuando aquellos trabajadores que no la perciban.

Artículo 36. Asistencia letrada.

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

Artículo 37. Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguros de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad. Los posibles siniestros y daños por uso y circulación de vehículos a motor, serán cubiertos por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos con los criterios señalados por el párrafo anterior.

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

De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no este cubierta por la correspondiente póliza de seguros o exceda de lo establecido en aquella.

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

Artículo 38. Retirada del permiso de conducir.

Cuando un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, por razones distintas a la conducción temeraria o al consumo de alcohol o estupefacientes, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada, sin merma salarial.

Artículo 39. Anticipo reintegrable.

Los importes que se fijan en concepto de anticipos reintegrables tendrán una cuantía máxima de 1.803,04 euros que habrá de reintegrarse en un máximo de 12 meses. Estos anticipos estarán incluidos en el límite presupuestario, previsto en el anticipo.

Se fija un periodo 18 meses desde el último pago para realizar la nueva solicitud, para poder tener derecho a dicho anticipo. La concesión se hará por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, teniendo preferencia los trabajadores que no lo hayan solicitado el año anterior.

Artículo 40. Créditos de viviendas.

El Ayuntamiento gestionará entre las entidades bancarias públicas o privadas, la posible instauración de un sistema de créditos que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.

Artículo 41. Plan de Jubilación

El Ayuntamiento seguirá desarrollando el Plan de jubilación o pensiones colectivas que incluya a todo el personal afecto por este Convenio, con una aportación mínima mensual de 29,78 euros por cada trabajador durante el año de vigencia de este Convenio. El mismo plan incluirá la aportación de los trabajadores de forma complementaria de las cantidades que estimen oportunas de forma individual, no siendo inferior a 6,01 euros./mes.

Las cantidades a satisfacer en el Plan de jubilación o Pensiones se reflejarán anualmente en los Presupuestos Municipales.

Capítulo IX

Salud laboral

Artículo 42. Seguridad e Higiene.

La composición y funciones del Comité de Seguridad e Higiene se regirá por la Ley de Riesgos Laborales.

No obstante, y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones de vigilancia y control sobre condiciones de Seguridad e Higiene, que afectan igual a funcionario y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en esta materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente configuración:

- 3 representantes designados por la Corporación.
- 3 representantes designados por el personal laboral y funcionario.

Los resultados de los exámenes de salud realizados a todo el personal servirán como base para la elaboración de un programa de salud laboral.

La Comisión de Seguimiento Paritaria se responsabilizará del buen fin de las prescripciones señaladas en el presente artículo.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

Al personal afecto por este Acuerdo se le facilitarán las prendas de trabajo necesarias y adecuadas.

Los equipos se entregarán el de invierno antes del 30 de Octubre, y el de verano antes del 30 de Abril.

Si se demuestra rotura o deterioro de prendas de trabajo durante la prestación del servicio, estas serán repuestas por el Ayuntamiento.

La negativa a llevar dichas prendas, será objeto de falta, así como el uso fuera del Ayuntamiento.

Para la obtención o compra de las prendas de trabajo por el Ayuntamiento, se tendrá en cuenta la opinión, de los delegados de personal.

A tal efecto se contemplará en los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento y de forma anual dos partidas presupuestarias diferentes, una para la compra de los uniformes de la Policía Local y otra para el resto de funcionarios y personal laboral.

Artículo 44. Derechos y obligaciones del trabajador.

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesario. La protección personal no dispensará en ningún caso del empleo de los medios preventivos de carácter general conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente.

El trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar este en tanto no le sean facilitados dichos medios, debiendo dar cuenta del hecho a cualquiera de los componentes del Comité de Seguridad e Higiene.

Las trabajadoras durante el periodo de gestación que desarrollen una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del feto, serán destinadas a puestos de trabajo más adecuados a su estado, sin merma de salario. Tendrán derecho a elegir las vacaciones reglamentarias. A partir del sexto mes queda prohibido el trabajo nocturno.

En aquellos puestos donde esté comprobada la peligrosidad o toxicidad y no exista otra alternativa de trabajo, el trabajador /a pasará a situación de I.T.

Artículo 45. Secciones Sindicales, Garantías Sindicales y Delegados de Personal.

1.- Secciones sindicales.

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical según lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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 las horas mensuales, retribuidas a salario real que le correspondan según la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical y la Ley 9/1987 de 12 de Junio de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones, 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. Así mismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

d) Los representantes de los trabajadores (delegados de la sección sindical y/o miembros de la Junta de Personal) podrán acumular los créditos de horas mensuales en una bolsa y se repartirán a criterio de su Sección Sindical con los límites del Artículo 11 apartado c) de la Ley 9/1987 de 12 de Junio de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones, en cuanto a puestos de libre designación.

No serán computables las horas empleadas en la negociación del Acuerdo Marco, ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Asimismo se podrá acumular las horas de un representante a otro, al igual que las de meses anteriores si no hubiesen sido tomadas.

2.- Garantías sindicales.

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

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. Así mismo 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 como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales.

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

f) Las secciones sindicales más representativas en base a los datos de representatividad que regula la Ley Orgánica de Libertad Sindical y que consten en cada momento en la Oficina de Elecciones Sindicales de la Región de Murcia 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 en el Ayuntamiento.

g) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador dentro de la jornada de trabajo, (Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y Art. 42 de la Ley 9/1987 de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas) distribuidas:

- 18 horas que podrán convocar las secciones sindicales más representativas.

- 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 y lo remitirá mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el sindicato correspondiente.

3.- Delegados de Personal.

Se reconoce a los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por el Ayuntamiento de la Política de Empleo.

- * Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus causas.

- * Índice de siniestrabilidad y medidas preceptivas que se utilizan.

- * Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u organismo competente.

b) Intervenir en las siguientes materias:

- Contrato de trabajo y finiquito.

- Contratos de aprendizaje y otros.

- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
 - Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
 - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
 - Traslados.
 - Participar en las negociaciones del Acuerdo Marco formando parte de la comisión negociadora.
 - Conocer mensualmente el volumen de las horas extraordinarias y su distribución, proponiendo en estos casos medidas que tiendan a su disminución.
- c) La Junta de Personal o Delegados de Personal y el Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en el supuesto de que se siga expediente disciplinario, quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el tablón de anuncios.

Cláusula derogatoria

La firma del presente Convenio Colectivo supone la derogación total y expresa del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Alguazas para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 así como su prórroga.

Calendario laboral 2009

Resolución de 28 de noviembre de 2008, de la Secretaría Estado para la Administración Pública.



2009 - Calendario de días inhábiles - (Anexo)

Calendar grid for 2009 showing months from January to December with shaded boxes indicating non-working days.

■ Días inhábiles en todo el territorio nacional

□ Días inhábiles sólo en el territorio de las CC.AA. que se especifica a continuación:

Table listing non-working days by month and region, such as 'FEBRERO - día 28: Andalucía' and 'MAYO - día 2: Comunidad de Madrid'.

En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 138/2008, de 17 de junio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales para el año 2009 (BOC de 26-06-2008), dispone las siguientes:
- día 2 de febrero: TENERIFE - día 5 de agosto: LA PALMA - día 15 de septiembre: LANZAROTE - día 5 de octubre: LA GOMERA
- día 4 de julio: EL HIERRO - día 8 de septiembre: GRAN CANARIA - día 19 de septiembre: FUERTEVENTURA

En Alguazas a 2 de julio de 2009.—Por CCOO.—Por UGT.—Por CSI-CSIF.—Por el Ayuntamiento.