CONVENIO COLECTIVO

AYUNTAMIENTO

CALLOSA DE SEGURA

93-95

Excmo. Ayuntamiento
DE
Callosa de Segura (Alicante)

JOSE ALFONSO MUÑOZ FERREIRA, Secretario de Administración Local, con ejercicio en el Excmo. Ayuntamiento de Callosa de Segura (Alicante)

CERTIFICO: que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesion extraordinaria celebrada el día dieciseis de diciembre de mil novecientos noventa y tres, a la que asistieron quince de los diecisiete miembros que integran la Corporación Municipal, acordó por mayoría de los asistentes, prestar su aprobación al Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal adscrito a la plantilla laboral de este Ayuntamiento.

Y para que conste y surta efectos, expido la presente certificación de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en la ciudad de Callosa de Segura a veintiocho de Febrero de mil novecientos noventa y cuatro.

EL SECRETARIO

[redacted]

Vº.Bº.
EL ALCALDE

Excmo. Ayuntamiento
DE
Callosa de Segura (Alicante)

PROTOCOLO DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS, TANTO LABORALES COMO FUNCIONARIOS, DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALLOSA DE SEGURA.

Las partes firmantes reconocen que la competencia de aprobación de los Presupuestos Municipales corresponde única y exclusivamente al Pleno de la Corporación, que debe conjugar ese derecho con lo dispuesto en la Ley 9/1.987, de 12 de Junio de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/1.990, de 19 de Julio, sobre Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Primero.-

Se reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Callosa de Segura. Este derecho abarca las siguientes materias.

- Las retribuciones de los empleados públicos, y su aplicación, así como la revisión de las mismas en función de la evolución del I.P.C.
- La evaloración de las ofertas de empleo.
- La clasificación, relación de puestos de trabajo y valoración de los mismos.
- Los sistemas de ingreso, provisión, promoción y carrera administrativa de los empleados públicos.
- Los derechos sociales y pasivos.
- Los derechos laborales, jornada, horarios y licencias.
- Las materias de indole económica, de prestación de servicios, derechos sindicales, asistenciales y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Segundo.-

En lo referente a la negociación del capítulo primero de los Presupuestos del Ayuntamiento de Callosa de Segura, la Corporación convocará a las organizaciones sindicales representativas en su ambito con la antelación suficiente que permita la negociación de los incrementos retributivos, su aplicación y distribución entre los empleados públicos. En cualquier caso, dicha convocatoria deberá realizarse al menos con un més de antelación respecto a lo dispuesto en el Art. 149.4 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Tercero.-

Las partes firmantes obligan a llevar a cabo tal proceso de acuerdo con los principios que informan la citada Ley y, en

particular, los de buena fé y lealtad contractual.

Cuarto.-

El proceso, que no deberá iniciarse despues de la fecha indicada en el apartado segundo, podrá concluir cuando las partes estimen agotadas las posibilidades de alcanzar un acuerdo al efecto; en caso contrario, cuando de común consenso alcancen el correspondiente acuerdo, este deberá remitirse al Pleno Municipal para su conocimiento y aprobación, al objeto de hacer posible el cumplimiento de las obligaciones legales en materia presupuestaria.

Quinto.-

Para la toma de decisiones se procederá, en materia de representación sindical, conforme a lo establecido en la Ley 9/87, de 12 de Junio, modificada por la Ley 7/90, de 19 de Julio.

Sexto.-

En cualquier caso se establecerá una comisión de seguimiento de composición paritaria dentro del Convenio que entenderá sobre la interpretación y cumplimiento de lo acordado. Igualmente se podrán establecer otras mesas de caracter técnico para el desarrollo de determinados aspectos contemplados en el presente Convenio.

Septimo.-

El acuerdo sobre el Capítulo I de los Presupuestos, ratificado por la mesa negociadora, se remitirá junto a aquellos para su aprobación al Pleno Municipal.

Octavo.-

En caso de no existir acuerdo, se remitirán igualmente al Pleno Municipal las actas con las motivaciones que provoquen el desacuerdo de las partes.

CONVENIO MARCO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALLOSA DE SEGURA.

Aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha 16 de Diciembre de 1.993.

C A P I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

Preambulo.-

La negociación del presente convenio ha sido efectuada de forma única y global. En consecuencia, a pesar de que, por razones de procedimiento, se diferencie un convenio laboral y un pacto de condiciones de trabajo para funcionarios, la interpretación de ambos, se efectuará de forma integrada.

Art. 1º.- Ambito Personal.-

El presente convenio regula las relaciones entrne el Excmo. Ayuntamiento de Callosa de Segura y todos los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo, con al menos una continuidad de un año, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas que, con caracter laboral, existan o puedan existir, a tenor de lo dispuesto en el Art. 32, titulo 3º de la Ley 9/87 de Organos de Representación Sindical, modificada por la Ley 7/90. Asi mismo, regulará la relación de pensionistas y jubilados en aquellas materias a que expresamente se refieran los artículos del covenio.

Art. 2º.- Ambito temporal, vigencia y denuncia.

1.- Con independencia de la fecha en que sea firmado el presente convenio por la Corporación y los Sindicatos, o del día en en que aparezca publicado en el B.O.P. el convenio iniciará su vigencia el dia uno de enero de mil novecientos noventa y tres y estará vigente hasta el dia treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, periodo en que se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

2.- Ambas partes convienen que el pacto se considerará denunciado el 1 de Octubre de 1.995, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo convenio en el plazo no superior a quince días naturales contados a partir de la fecha de denuncia automática que se cita.

3.- De la prorroga acordada en el punto 1º del presente artículo, quedan excluidos los efectos económicos que solamente tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.993. Durante los años 1.994 y 1.995 los derechos económicos de los trabajadores se verán incrementados en la cuantia que reflejen los Presupuestos Municipales.

Art. 3.- Garantía personal.-

1.- Las mejoras establecidas en cualquier disposición legal del Estado y de la Administración Autonómica, aplicables al régimen local que, comparadas analítica o globalmente, sean superiores a las del presente convenio, serán de aplicación y formarán parte del mismo

Art. 5.- Funciones de la Comisión de Seguimiento

Las funciones de la Comisión de seguimiento serán las siguientes.

- Interpretación de los puntos del convenio que precisen concreción.
- Vigilancia del correcto cumplimiento de lo pactado.
- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.

Los acuerdos de la Comisión seran vinculantes. En caso de no producirse acuerdo se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de este Convenio.

Art. 6.- Comisión de Clasificación y Valoración de puestos de trabajo.

Es la encargada de clasificar y valorar todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Callosa de Segura. Estara integrada por un representante de cada una de las secciones sindicales e igual número de representantes de la Corporación. Estará presidida por el Sr. Alcalde y asistida por un Secretario que levantará acta de sus sesiones.

Serán funciones de esta comisión:

a.- Determinar en el año 1.994 una clasificación y valoración de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Callosa de Segura.

b.- Estudio y resolución de las reclamaciones que, contra la clasificación y valoración propuesta de puestos de trabajo, se presenten por los interesados,.

La Comisión se reunirá para efectuar el trabajo o para resolver reclamaciones, previa convocatoria formulada por el Presidente con una antelación mínima de 72 horas, y en la que se determinen los temas a tratar en el orden del día.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría de los dos tercios de sus miembros y serán vinculantes para el Ayuntamiento y los trabajadores, una vez aprobados por el Pleno del Ayuntamiento. Los acuerdos en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo, que impliquen una modificación sustancial en las funciones del trabajador, retrotraerán sus efectos economicos, una vez aprobados por el Pleno del Ayuntamiento, al momento de su aprobación o en caso contrario al 1 de Enero de 1.993.

Los miembros de la Comisión, podrán estar asistidos en la sesión por asesores, los cuales asistiran a la sesión con

voz pero sin voto.

Art. 7.- Aplicación favorable.

Previa consulta a la Comisión de Seguimiento, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, ambiguedad, etc., deberan ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores de este Ayuntamiento.

Art. 8.- Caracter.-

El presente convenio tiene un carcter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo organico y unitario y a efectos de su aplicación practica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociables, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

C A P I T U L O II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 9.- Jornada laboral.-

9.1).- La jornada laboral para todos los empleados públicos (funcionarios y laborales) se fija en treinta y siete horas y treinta minutos semanales.

9.2).- Cada trabajador dispondrá, con cáracter general y dentro de su jornada de trabajo, de treinta minutos diarios de descanso.

9.3).- Será responsabilidad de los Jefes de Area o Servicio el control del cumplimiento efectivo de la Jornada Laboral, teniendo en cuenta el máximo respeto a la dignidad e intimidad de las personas. Cualquier ausencia del puesto de trabajo que se produzca durante la jornada laboral deberá ser comunicada a su jefe respectivo.

9.4).- Cualquier modificación del horario habitual de un trabajador o colectivo de trabajadores tendrá que ser efectuada de mutuo acuerdo con los representantes sindicales y mediar, al menos, un preaviso de 72 horas.

9.5).- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Callosa de Segura, tendrá derecho a un descanso semanal de cuarenta y ocho horas desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma. Este descanso comprenderá, como norma general los sábados y domingos, con excepción de los pactos especificos a que se llegue con determinados colectivos de trabajadores.

9.6).- Se garantizará a los trabajadores que tenga que asistir a clases por cursar estudios Universitarios, B.U.P. E.G.B., o cualquier curso de formación, el disfrute de turnos fijos de trabajo que permitan la asistencia a clases, siempre que las mismas se impartan en centros oficiales reconocidos y la solicitud vaya acompañada del justificante de matricula, pudiendose en determinados casos. debidamente justificados, aplicarse una reducción de la jornada laboral.

[redacted]

9.7).- Durante el tiempo comprendido entre el día 15 de Junio y el día 15 de Septiembre la jornada normal de trabajo de todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se reducirá una hora.

Art. 10.- Calendario laboral.

10.1).- Tendrán la consideración de festivos a todos los efectos y para todos los trabajadores, las siguientes fecha:

1.- Fiestas nacionales: las indicadas por el estado
2.- Fiestas de la Comunidad Autonoma: las indicadas por la Generalidad Valenciana.
3.- Fiestas locales: las indicadas por el correspondiente acuerdo plenario.
4.- Fiestas pactadas: el día del Patrón de cada uno de los colectivos de trabajadores y los días 24 y 31 de Diciembre.
5.- Dias de libre disposición: De acuerdo con la Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, de 27 de Agosto de 1.985, se establecen seis dias de licencia por asuntos particulares de la siguiente forma:

- Los trabajadores podrá disfrutar de los 6 días de licencia retribuida por asuntos particulares hasta el 7 de Enero del año siguiente sin que puedan ser acumulados a las vacaciones anuales. Tales días podrán ser distribuidos por el personal a su conveniencia, debiendose comunicar tal

circunstancia a la Concejalia de Personal.

- No obstante lo anterior, antes del 31 de Octubre de cada año, todos los trabajadores deberán haber solicitado los días de asuntos particulares que le queden por disfrutar en caso de querer optar por utilizarlos en periodo de Navidad. En estos casos, aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, no pudieran hacer uso de esta posibilidad, se les incrementarán sus vacaciones reglamentarias de verano en un día adicional por cada uno de los días de asuntos particulares no disfrutados.

[redacted]

Art. 11.- Licencia por enfermedad.

11.1) Los trabajadores/as en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y/o baja de los servicios de asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como el periodo de tramitación del pertinente expediente de jubilación por incapacidad permanente.

11.2) En caso de baja por enfermedad o accidente, los trabajadores/as percibiran el 100 % de sus retribuciones fijas y periodicas.

En los supuestos de actuación fraudulenta del trabajador para la obtención de este derecho, como pudiera ser:

- La imprudencia temeraria que origine o prolongue la enfermedad.

- El rechazo o abandono del tratamiento facultativo prescrito, salvo causa que lo justifique.

- la prestación de trabajo por cuenta ajena o propia.

el trabajador podrá ser sancionado con la perdida del derecho desde el primer día de la baja laboral por enfermedad, con la consiguiente restitución de la aportación municipal por I.L.T. que ya se hubiere abonado.

11.3) En supuestos de enfermedades de tipo crónico que no implique una invalidaz temporal total o permanente, el Avuntamiento podrá decidir el traslado del trabajador

a otro puesto de trabajo donde pueda realizar las funciones correspondientes al mismo y que permita su patología, respetando los derechos económicos que correspondieran al trabajador antes del traslado.

11.4) En los casos de jubilación por enfermedad, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente.

Art. 12.- Vacaciones.-

12.1.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por compensaciones económicas y será de treinta y un dia naturales. El periodo de disfrute de las vacaciones anuales comprenderá los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, salvo petición razonada en contra formulada por el trabajador y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

12.2.- El calendario o plan de vacaciones será decretado por el Alcalde previa negociación con la Comisión de seguimiento, dandose publicidad al mismo con una anticipación mínima de dos meses a la fecha de comienzo del mismo.

12.3.- Las vacaciones de los trabajadores que no lleven un año de servicio activo será proporcional al tiempo comprendido entre su ingreso al servicio del Ayuntamiento y el día 31 de diciembre, o finalización del contrato en el supuesto de que este terminase antes de final de año, redondeandose por exceso el resultado en dias.

12.4.- Los trabajadores que cesen por voluntad propia, terminación del contrato, jubilación, despido o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de los jornales correspondientes a las vacaciones a que tiene derecho y que no hubiese disfrutado en el año de su cese.

12.5.- En el supuesto de que el periodo de disfrute de las vacaciones previstas en el Plan de Vacaciones, coincida con la celebración de algún curso de los establecidos en el apartado correspondiemte del articulo 29, Capitulo III, o de otra naturaleza, para cuya asistencia cuente el trabajador con el preceptivo consentimiento de la Corporación, se trasladará este derecho en el tiempo al objeto de que los trabajadores puedan disfrutar sus vacaciones una vez que haya finalizado el curso.

12.6.- El periodo de vacaciones se computará siempre en día laboral, exceptuando el sábado.

12.7.- El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no pudiera iniciarlas como consecuencia de I.L.T. En estos casos el periodo vacacional no se computará como tales vacaciones.

Art. 13.- Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores, por las causas que seguidamente se indican, tendrán licencias retribuidas, previa notificación a la Jefatura de Personal.

13.1) Por matrimonio: 20 dias naturales.

13.2) Por matrimonio de hijos, padres, padres politicos, nietos y hermanos: 1 dia, en la fecha de celebracion.

13.3) Por bautizos o primeras comuniones de hijos, nietos y hermanos: 1 día en la fecha de celebración.
Los permisos relacionados en los apartados anteriores serán suceptibles de ampliación a dos días, si el acontecimiento tuviese lugar fuera de Callosa de Segura

13.4) Por embarazo, la mujer tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, ampliable, por parto múltiple a 130 dias. El permiso se distribuirá a voluntad de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatemente posteriores al parto, pudiendo utilizar estos días el padre para el cuidado del hijo recién nacido, en caso de fallecimiento de la madre. Asismismo, tendrá derecho a todos los permisos y licencias establecidos en la Ley 3/1.989, de 3 de marzo.

13.5) En el supuesto de adopción de un lactante, se mantendrán los criterios establecidos en el apartado anterior en cuanto a los permisos de la mujer.

13.6) Por nacimiento o adopción de un hijo, el padre podrá contar con 4 días hábiles.

13.7) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos, del trabajador o su cónyuge: 3 días naturales y 5 días en el supuesto de que el familiar estuviera fuera de la provincia.

13.8) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

13.9) Por exámenes finales liberatorios y demás pruebas

definitivas de aptitud en centros oficiales: el dia en que deba practicarse la prueba.

13.10) Para la realización de funciones sindicales o propias de la representación de los trabajadores, dentro del ámbito de la empresa: el tiempo necesario para su realización.

13.11) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de caracter público: el tiempo indispensable.

13.12) Por visita médica, cuando sea para el interesado, hijos o cónyuge y fuera de la localidad: el día de la visita, debiendo justificarse la asistencia a la misma.

13.13) Por asistencia a congresos, jornadas de caracter técnico, profesional o sindical: el tiempo que duren estos, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan. Si la asistencia fuera promovida por la propia Corporación debido a que en tales eventos se traten materias de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, estancia inscripción u otros, y vendrá obligado a realizar a la mayor brevedad posible un informe relativo a las expeciencias adquiridas y a la posibilidad de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público. Dicho informe sera entregado a su superior jerárquico, para su curso.

13.14) Por práctica de interrupción voluntaria del embarazo, cinco días naturales, debiendo guardar el Ayuntamiento total sigilo y mantener en secreto la identidad de las trabajadoras a las que se concedieran éstos permisos.

13.15) En el supuesto de tener hijos menores de un año y previa justificación por la que se acredite que el conyuge no puede hacerse cargo del menor: una hora diaria. Este periodo podrá fraccionarse en dos o sustituirse con una reducción de la jornada laboral al comienzo o a la finalización de la misma.

Art.14.- Procedimiento de tramitación.

Los permisos y licencias de hasta diez días de duración deberan solicitarse con tres dias hábiles de antelación y con cinco días los de mayor duración, salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento de los plazos indicados. La Concejalia de Personal, dispondrá de impresos normalizados de solicitud

que deberán ser cumplimentados por los interesados, haciendo constar la clase de permiso o licencia solicitada, su duración y causa, aportando la documentación pertinente asi como la aprobación del Jefe de Area, en su caso.

Corresponde a los Jefes de Area la competencia para la concesión de los siguientes permisos:

- Por el nacimiento o adopción de un hijo.
- Por la muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado de consanginidad.
- Por traslado de domicilio.
- Por asuntos propios.
- Para realización de examenes.
- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de aracter público.

La concesión de los restantes permisos y licencias, previa la correspondiente solicitud serán competencia del Sr. Concejal Delegado de la Alcaldía en materia de Personal.

Las peticiones de permisos y en su caso, las resoluciones adoptadas por los organos competentes sobre las mismas, se presentarán a la Concejalía de Personal antes del comienzo de su disfrute con el informe del Jefe del Area al que el trabajador se encuentre adcrito.

La Concejalia de Personal, una vez comprobada la procedencia o no del permiso o licencia solicitado comunicará por escrito al interesado la decisión adoptada, exponiendo, en caso de denegación, las causas de la misma. La falta de notificación al interesado durante las 48 horas siguientes a la presentación de la solicitud, se considerará como concesión tácita del mismo.

En la denegación de permisos o licencias será preceptiva la notificación previa a los Delegados de Personal o seccion Sindical a que pertenezca el trabajador, quienes podrán aportar las alegaciones que estimen oportunas antes del inicio de la fecha para la que se solicitó el permiso.

Los justificantes deberán presentarse preferentemente juntamente con la solicitud del permiso. En los casos de que no pueda cumplirse este requisito, los justificantes se aportaran por el trabajador a la Concejalia de Personal, el día de su reincorporación al trabajo

Art. 15.-Permisos no retribuidos.-

15.1) Los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado o la custodia legal de algún menor de seis años o disminuido físico, psiquico o sensorial tendrán

derecho a una reducción de la jornada laboral en un tercio o en un medio de la misma, con la misma reducción proporcional de sus retribuciones.

15.2) Por asuntos propios.- Su duración no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Los permisos anteriormente referenciados deberán ser solicitados por el interesado y autorizados por el Alcalde. En el supuesto de denegación de la petición, será obligatorio la previa audiencia del peticionario y el informe de los representantes de los trabajadores.

[redacted]

Art. 16.- Excedencias.-

16.1) Excedencia voluntaria.

a).- La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por los trabajadores, siempre que los mismos lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio de este Ayuntamiento y su duración no podrá ser inferior a dos años ni superior a diez. En el supuesto de que un trabajador hubiese hecho uso de la excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta que hayan transcurrido dos años desde su incorporación al trabajo.

b).- En el supuesto de solicitar la excedencia para atender al cuidado de hijos, la misma deberá ser solicitada en la fecha de nacimiento del hijo y no podrá ser superior a tres años. El trabajador que se encontrase en esta excedencia y solicitase otra por la misma causa perderá el derecho a disfrutar el tiempo de excedencia que no hubiese disfrutado por el nacimiento del primer hijo.

Si el padre y la madre trabajasen en este Ayuntamiento, solo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho. La reincorporación al trabajo una vez cumplido el periodo de excedencia, se realizará en el mismo puesto y categoria al que desempeñaba anteriormente.

c).- El trabajador en situación de excedencia voluntaria no tendrá derecho a retribución alguna, ni le será computable el tiempo que permanezca ejerciendo ese derecho a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

16.2).- Excedencia forzosa por servicios especiales.-

a).- La excedencia forzosa por servicios especiales se concederá al trabajador que haya sido designado para ejercer un cargo público o sindical a nivel estatal, autonomico, provincial o comarcal y que le imposibiliten para asistir al trabajo. Esta excedencia durará todo el tiempo en que el trabajador este desempeñando los cargos públicos o sindicales referenciados.

b).- Los trabajadores en situación de excedencia forzosa, tiene derecho a la conservación del puesto de trabajo, computandose el tiempo de permanencia en esta situación a efectos de ascensos, trienios y demás derechos pasivos.

c).- El tiempo de excedencia forzosa no será retribuido.

d).- Transcurrido un mes desde el cese del trabajador en el cargo público o sindical que origino el pase del mismo a la excedencia forzosa sin que el mismo hubiese solicitado su reingreso al servicio del Ayuntamiento, el trabajador quedará en situación de excedencia voluntaria.

Art. 17.- Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio.-

Durante el tiempo de permanencia de los trabajadores en el Servicio Militar Obligatorio o Servicio Social Sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a:

17.1) Que se le compute el tiempo de permanencia a efectos de trienios, ascensos y derechos pasivos.

17.2) A reserva de la plaza y destino que ocupaba con anterioridad a su incorporación al Servicio Militar Obligatorio o Servicio Social Sustitutorio. El trabajador estará obligado a solicitar su reingreso al puesto ocupado anteriormente, en el plazo de dos meses contados a partir de la fecha de su licenciamiento. Los trabajadores que no hubieran solicitado su reingreso en el plazo indicado, quedaran en situación de excedentes voluntarios.

17.3) A percibir las pagas extraordinarias correspondientes durante el tiempo que permanezcan en el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio del anterior.

Art. 18.- Uniformidad.-

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores de las distintas brigadas de trabajo y Policia Local un conjunto de prendas completas de verano y otro de invierno, adecuado a

los servicios que hayan de prestar cada uno de ellos y que será de uso obligatorio. Los trabajadores del servicio de recogida de basuras y las limpiadoras del mercado recibiran dos conjuntos en cada temporada.

Se establece como límite de temporada para la entrega de vestuario, el siguiente:

Para la temporada de verano, hasta el 30 de abril.

Para la temporada de invierno, hasta el 30 de septiembre.

C A P I T U L O III

RETRIBUCIONES

Art. 19.- Régimen de retribuciones.-

19.1.- Los pagos a los trabajadores, tienen caracter preferente a cualquier otro pago que deba realizarse con cargo a los presupuestos Municipales.

19.2.- Las retribuciones percibidas por los trabajadores del Ayuntamiento, tienen, en general, caracter público.

19.3.- Hasta tanto no se apruebe el catalogo de puestos de trabajo y entre en vigor su correspondiente clasificación y valoración, seguirá vigente el actual sistema retributivo.

19.4.- Las retribuciones de los trabajadores municipales se dividen en:

A). Básicas.
B). Complementarias.

De conformidad con las disposiciones contenidas en el presente artículo y con arreglo a los siguientes conceptos retributivos:

A).- Son retribuciones básicas:

A.1.- El sueldo base. Es el que corresponda a cada uno de los cinco grupos que se determinan en el Artículo 25 de la Ley 30/84, en los que se clasifican las diferentes categorias de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas. Sus cuantías serán las que anualmente se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

A.2.- Antiguedad. Consiste en una cantidad igual para los trabajadores incluidos en cada uno de los grupos, por

cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en la condición de contratado en régimen de derecho administrativo, interino o laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 70/78 de Reconocimiento de los Servicios Prestados en la Administración Pública.

Cuando un trabajador municipal cambie de cuerpo, subgrupo o, en su caso de escala, clase o categoria profesional, percibirá la antiguedad en la cuantia asignada a su nueva clasificación funcional.

Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad serán las establecidas para los diferentes grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se devengaran a partir del día 1 del mes en el que el trabajador cumpla tres o múltiplo de tres años de servicio activo.

A.3.- Complemento familiar personal. Es una prestación que perciben todos los trabajadores municipales con independencia del resto de sus retribuciones y en función a sus respectivas cargas familiares, abonandose por mensualidades y teniendo derecho a su percepción aquellos trabajadores a quien la Ley de ayuda familiar y en los supuestos que la misma establece, se les reconozca, siendo la cuantía mínima a percibir por hijo o esposa, de 300 Ptas.

B.- Son retribuciones complementarias.

B.1.- El complemento de destino.- Correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que desempeña.

B.2.- El complemento especifico, destinado a retribuir la instrucción, formación, experiencia, especial dificultad técnica, dedicación, movilidad por razones de servicio, régimen e imcompatibilidades, responsabilidad, mando, riesgo, peligrosidad y penosidad, así como la especifidad de los horarios de trabajo. Dentro de este concepto retributivo podrán encuadrarse los planes siguientes:

- Nocturnidad.- Que retribuirá el trabajo que haya que realizarse entre las 22,00 horas a las 6,00 horas del día siguiente.

- Penosidad y peligrosidad.- Retribuirá las especiales condiciones de un puesto de trabajo derivadas de la probabilidad de que su ocupante sufra un accidente o agresión o contraiga

unaenfermedad por el desempeño de sus funciones, así como el esfuerzo requerido por la penosidad de las condiciones en que haya de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

- Manejo de pantallas.- Será retribuido con una cantidad económica el desempeño de un puesto de trabajo que conlleve el manejo de una pantalla de informatica, durante el noventa por ciento de la jornada laboral ordinaria.
  Cuando en un destino exista una pantalla compartida, la retribución asignada se distribuirá entre las personas que desempeñen estas funciones.

- Incremento de jornada.- Retribuirá el aumento en la jornada de trabajo en aquellos colectivos en los cuales se tienda a la realización de turnos completos.
  Para la asignación de todos estos pluses, tanto de forma individualizada, como compartida, será necesario el informe previo de la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo (C.V.P.T.).

B.3.- Complemento de productividad.- Se mantendran los actuales hasta que la entrada en vigor del catálogo general de puestos de trabajo, en cuyo momento la cuantía que se fije será absorbida en el complemento especifico.

B.4.- Complemento de Garantia Personal.- Se establece para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio y con arreglo al régimen anterior vinieran percibiendo retribuciones no sujetas a cotizaciones de la Seguridad Social. Este complemento no estará sujeto a los aumentos salariales que en lo sucesivo se pacten.

Art. 20.- Pagas extraordinarias.

Serán dos al año, en los meses de Junio y Diciembre y su cuantía será para el año 93 y sucesivos de una mensualidad del sueldo base, trienios, coplemento de destino y complemento específico.

Art. 21 Subida Salarial.

La subida salarial para el año 1.993, será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado.

Art. 22.- Clausula de revisión salarial.

La Corporación reconoce la claúsula de revisión salarial para todos los trabajadores a su servicio, siempre y cuando dicho reconociemiento no contravenga norma de caracter superior.

Su aplicación supondrá el abono de la diferencia entre el incremento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos y el I.P.C. final de cada ejercicio y en la cuantía que el mismo le supere, teniendo el caracter de consolidable en las retribuciones de cada trabajador. Este incremento será incorporado globalmente a la masa salarial del ejercicio siguiente, conformando todo ello la masa salarial para inicio de la negociación.

Esta revisión salarial será efectiva, en su caso, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Art. 23.- Servicios especiales y extraordinarios.

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de limitar y reducir al mínimo indispensable los servicios extraordinarios: esto es, las horas realidas por encima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio, todo ellos con arreglo a los siguientes criterios:

a) Servicios extraordinarios habituales: supresión total y absoluta.

b) Servicios extraordinarios necesarios por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, siempre y cuando no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

c) Servicios extraordinarios de fuerza mayor o accidentales. Este tipo de trabajo es el que se deberá realizar ante la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizado fuera de la jornada normal de trabajo.

El valor de los servicios extraordinarios queda fijado en 1.378 ₧, como mínimo, cualquiera que fuese el grupo al que pertenezca el trabajador. Las horas realizadas en periodo nocturno (de las 22 horas a las 6 horas) y/o en festivos, se incrementarán en el 35 %, siempre que no exista otra legislación vigente, cuya aplicación sea más ventajosa para

cualquiera de los grupos clasificados.

El trabajo que, por necesidades del servicio y causas de fuerza mayor, se realizase durante el periodo de disfrute de las vacaciones, tendrá la consideración de festivo y extraordinario.

Mensualmente, la Concejalía de Personal facilitará a las secciones sindicales una relación con los servicios extraordinarios en cada dependencia o área, causas que obligaron a su realización y trabajadores que los efectuaron.

La realización de sérvicios extraordinarios deberá ser voluntaria y rotativa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En todo caso, la realización de servicios extraordinarios deberá ser autorizada por por el Concejal y jefe de area correspondiente, requiriendo con caracter preceptivo y previo, su comunicación con expresión de los motivos que los originan y de los trabajadores que hayan de efectuarlos, asi como la autorización del Concejal de Personal, excluyendo los motivos de fuerza mayor o similares.

Anualmente se realizará un estudio de los servicios extraordinarios realizados por las distintas áreas o dependencias, al objeto de estudiar la posibilidad de sustituirlos total o parcialmente por la creación de nuevas plazas.

Art. 24.- Indemnizaciones.

El trabajador municipal tendrá derecho a percibir indemnizaciones, cuyo objeto sea compensarle de los gastos precisos realizados por el mismo y por razones de servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos, siempre que los mismos hayan sido aprobados por el órgano competente del Ayunamiento. A tal efectos, se establecen los siguientes conceptos:

A).- DIETAS.- Se entenderán por dietas las cantidades precisas para pago de gastos originados por estancia y manutención del trabajador fuera de Callosa de Segura.

A.1). CLASES: Por estancias en cualquier punto del Estado Español, se percibirán las siguientes dietas.

- Dieta entera. Se percibirá cuando se pernocte fuera de la residencia habitual, incluyendo el dia de salida y el de regreso.
- Dieta reducida.- Si se vuelve a pernoctar a la

residencia habitual.

A.2). CUANTIA.-El importe de las dietas para todos los trabajadores del Ayuntamiento, será las que se fijen en las bases de ejecución de los presupuestos municipales.

El Ayuntamiento abonará al trabajador que tuviera que desplazarse, las dietas correspondientes antes del inicio del viaje.

B).- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.-

Se consideran gastos de desplazamiento la cantidad a percibir por los trabajadores que hayan de realizar su actividad fuera de la localidad. Los gastos de desplazamiento se abonaran en su totalidad, previa justificación de los mismos. En los casos en los que el desplazamiento se efectue en vehiculo propiedad del trabajador, el importe de los mismos será de 24 ₧ por kilómetro. Dichos gastos se abonarán al personal antes de iniciar el desplazamiento.

En el supuesto de accidente de circulación, los gastos de reparaciones o indemnizaciones, en su caso, que no estuviesen cubiertos por la compañía aseguradora, serán a cargo del Ayuntamiento, previa comprobación de los hechos por la Comisión de Gobierno.

Art. 25.- Póliza de Seguros.

La Corporación se compromete, si las limitaciones presupuestarias lo permiten, a la contratación para los trabajadores a su servicio, de los seguros que a continuación se indican

- Un seguro por accidente con una cobertura de 2.000.000 Pts. por muerte y 3.600.000 pts. por invalidez permanente.
- Un seguro de responsabilidad civil por conducción de vehículos, para aquel personal que tengan que conducir durante la prestación del servicio.

Art. 26.- Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará con sus propios medios o con los concertados, la asistencia y defensa jurídica especializada y fianzas judiciales a los trabajadores que lo precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando no sea el Ayuntamiento la parte demanda.

Art. 27.- Ayudas y mejoras sociales.-

27.1.- Se establece una ayuda por gastos de sepelio, natalidad o matrimonio a cargo del Ayuntamiento y por una cantidad igual a la que tenia establecida la MUNPAL por éstos conceptos, el día 1 de Enero de 1.993. Esta ayuda se hace extensiva a las adopciones, cuando los adoptados sean menores de seis años.

27.2.- El Ayuntamiento estudiará con los representantes sindicales el pago continuado del 100% de las prestaciones pasivas, mediante anticipos sin intereses a los trabajadores que se jubilen y hasta que los mismos perciban las correspondientes pensiones, quedando éstos obligados a reintegrar al Ayuntamiento los anticipos percibidos, cuando reciban el importe de los atrasos de sus pensiones, obligándose, a la recepción de cada anticipo, a firmar el correspondnte reconocimiento de deuda.

27.3.- El Ayuntamiento promocionará la educación y la formación cultural y deportiva de todos los trabajadores facilitando la asistencia a cursos de formación siempre que el servicio lo permita, así como instalaciones, material deportivo y subvenciones.

27.4.- En los supuestos de invalidez parcial por accidente o enfermedad que no sean causa de jubilación del trabajador, el Ayuntamiento trasladará al mismo a otro puesto de trabajo, que se acomode a las situación física del trabajador y donde éste pueda desarrollar su actividad profesional, abonándosele las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo anterior y procurándose que preste los servicios en la misma depedencia.

27.5.- La trabajadora embarazada tendrá derecho, en el supuesto de que el trabajo realizado fuese perjudicial para su estado, a que se le traslade a otro puesto de trabajo donde pueda desempeñar el mismo sin peligro alguno, manteniendosele la totalidad de las retribuciones.

Art. 28.- Formación Profesional.-

28.1.- El Ayuntamiento se compromete a impartir, por si o en conexión con otros organismos (Generalidad Valenciana, Diputación Provincial, INEM, etc.) cursos de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, estudiando y atendiendo las propuestas que formulen los representantes sindicales.

28.2.- El Ayuntamiento dará publicidad a los cursos que se convoquen al objeto de que todos los trabajadores puedan, en virtud del principio de igualdad de oportunidades, solicitar su inscripción en los mismos, debiendo darse publicidad a la relación de solicitudes presentadas, antes de la iniciación del curso. En el supuesto de que el número de plazas fuese limitada y las solicitudes presentadas fuesen superior a dicho número, la admisión al curso de los solicitantes se resolveria conjuntamente por la Concejalía de Personal y los representantes sindicales.

28.3.- Las calificaciones obtenidas por los trabajadores en dichos cursos reflejaran el grado de aprovechamiento de los mismos por los trabajadores y serán tenidas en cuenta para su promoción profesional.

28.4.- El Ayuntamiento y los representantes sindicales estableceran objetivamente los méritos profesionales, capacidad, idoneidad y demás requisitos mínimos para que los trabajadores puedan participar en los cursos.

Art. 29.- Prestaciones económicas por gastos sanitarios.-

Podrán beneficiarse de estas ayudas todos los trabajadores municipales, en activo o pasivo y los familiares de los mismos que seguidamente se indican:

a).- Conyuge, incluso en los casos de separación legal o de hecho.

b).- Descendientes menores de 26 años, a cargo del trabajador, y sin límite de edad cuando los mismos estuviesen incapacitados permanentemente para cualquier trabajo.

c).- Excepcionalmente, las personas acogidas de hecho por el trabajador, que mantengan con el mismo una relación estable y esten asimilados a los familiares mencionados en los párrafos anteriores.

29.1.- Prestaciones por odontoloestomatología.-

- Tartrectomia (Limpieza de boca).-	3.539 Pts
- Obsturación (Empaste)	1.770 Pts
- Protesis, por pieza (maximo 6 piezas)	4.719 Pts

Estas ayudas se consideraran como máximas y para su percepción deberán presentarse facturas detalladas en las que figuren los trabajos realizados y el total de las cantidades abonadas a los facultativos, por cada uno de ellos.

29.2.- Prestaciones por óptica.-

- Por un cristal	3.539 Pts
- Por gafas	5.898 Pts
- Por gafas multifocales	7.668 Pts

Para la percepción de éstas ayudas deberá presentarse factura detallada de las prestaciones realizadas y de las cantidades abonadas a la óptica, juntamente con la prescripción médica oftalmológica. Se establede un máximo de una montura de gafas por año para cada beneficiario, con excepción de las roturas que puedan producirse, en cuyos casos se solicitará previamente la concesión de la ayuda.

29.3.- Cualquier otra ayuda relacionada con las prestaciones anteriores y que no se encuentre debidamente prevista, deberán ser solicitadas a la Corporación, la cual podrá autorizar su reintegro previo informe de los técnicos competentes y del informe conjunto de los representantes de la administración y de los sindicatos, los cuales propondran la aprobación del gasto al Sr. Alcalde o Comisión Municipal de Gobierno, en caso favorable.

Los correctores opticos o de audición averiados o rotos en actos de prestación de servicio, serán restituidos en el 100% del valor de su reparación previa presentación del parte de servicio en el que se hubiese producido la averia, confirmado por el Concejal responsable de dicho servicio.

Las reparaciones o sustituciones de los correctores deberán de cumplir la función técnica al objeto de que presten al trabajador los mismos servicios que prestaban antes de producirse la averia, estando condicionada la concesión de la ayuda a la presentación de las piezas repuestas o del equipo roto.

En estos supuestos la Comisión de seguimiento del convenio, formada por representantes de la Administración y de los trabajadores, con audiencia del interesado, emitirá informe, y en supuesto de ser éste favorable elevará propuesta de aprobación del gasto correspondiente al Sr. Alcalde o Comisión Municipal de Gobierno.

Art. 30.- Becas y bolsas de estudio.-

Se establece una ayuda de estudios de 4.139 Pts por hijo, a partir del primer curso de E.G.B. para los trabajadores

municipales y los hijos a cargos de aquellos. Las bases para la concesión de estas becas se haran públicas en la segunda quincena del mes de septiembre de cada año, estableciendose como fecha tope para solicitar las mismas el día treinta y uno de octubre.

Art. 31.- Anticipos.-

31.1.- El Ayuntamiento de Callosa de Segura consignará en sus presupuestos anuales para el año correspondiente, una cantidad suficiente, teniendo en cuenta la demanda de años anteriores y las posibilidades del Ayuntamiento destinada a facilitar anticipos económicos sin interés a los trabajadores municipales. Las consignaciones establecidas en dicha partida no podrán ser transferidas a otras partidas presupuestarias a lo largo del año.

La Comisión de Seguimiento del convenio determinará los criterios a seguir en la concesión de los anticipos

31.2.- Los trabajadores municipales fijos, tendrán derecho a percibir un anticipo de 265.427 Ptas. como máximo, salvo el supuesto de que el sueldo base del peticionario excediese del 50% de esta cantidad, en cuyo caso, dicho trabajador tendra derecho a percibir, el doble del sueldo base que le corresponda. Estos anticipos no devengarán interes alguno y su importe deberá ser reintegrado al Ayuntamiento en periodos mensuales hasta un máximo de dieciocho, por medio de descuentos en nómina. A petición del propio interesado la amortización podria realizarse en un número menor de mensualidades. En el supuesto de que la petición formulada superase los límites anteriormente establecidos, la misma será estudiada e informada por la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Art. 32- Comite de Seguridad e Higiene.-

Este comité tiene como función especifica velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en la parte que afecte al personal al servicio del Ayuntamiento de Callosa de Segura. A tal efecto este comité se reunirá periódicamente y en dichas sesiones se estudiarán e informarán las denuncias que pudiesen producirse por el incumplimiento de la normativa indicada, dándose traslado de dichos informes a los Concejales Delegados de la Alcaldía en materia de Personal.

La normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación obligatoria a todos los trabajadores municipales,

cualquiera que sea su relación laboral con el Ayuntamiento. La Corporación pondrá a disposición del comite de seguridad e higiene los medios necesarios para vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Art. 33.- Botiquin de primeros Auxilios.-

En todos los centros de trabajo y en los vehículos oficiales de la Policia Local y Servicios Técnicos, existirá, como mínimo, un botiquin de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 34.- Reconocimiento médico anual.-

Anualmente, se efectuará un reconocimiento médico de caracter voluntario, a todos los trabajadores, de cuyo resultado se dará conocimiento al mismo. El resultado global de dicho reconocimiento será objeto de estudio, el cual servirá para preparar programas de prevención, previa consulta del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 35.- Asistencia sanitaria.-

35.1.- La asistencia sanitaria a los trabajadores, fijos y eventuales, se prestará con arreglo a las normas especificas de la Seguridad Social.

35.2.- Para los gastos sanitarios que se puedan originar por asistencia sanitaria no contemplada en las normas de la Seguridad Social o concierto con entidades privadas, los trabajadores antes de realizarlos solicitarán su compensación al Ayuntamiento, el cual podrá acceder a la misma previa consulta de los técnicos competentes e informe favorable de la Comisión de Seguimiento, la cual, en caso de que los informes fuesen favorables, propondrá al Sr. Alcalde o a la Comisión Municipal de Gobierno la propuesta de aprobación del gasto.

35.3.- Cuando el tratamiento por enfermedad del trabajador suponga un gasto superior a 15.000.- Ptas. mensuales y siempre que el mismo no sea asumido por entidad aseguradora alguna, el Ayuntamiento estudiará la posibilidad de hacerse cargo de la totalidad del gasto en la parte que el mismo exceda a la cantidad anteriormente indicada.

PRESTACIONES SOCIALES.

Art. 36.- Plan de jubilación anticipada.-

Se establecen premios de 250.000 pts. por año de anticipación a la edad reglamentaria de jubilación, para todos aquellos trabajadores que estén en condiciones de jubilarse.

El Ayuntamiento se compromete a completar, a los trabajadores que se jubilen a los 64 años de edad, la diferencia entre las cantidades que le correspondiera percibir en el caso de permanecer en servicio activo y las correspondientes a la pensión que le corresponda por jubilación, hasta que se alcance la edad de jubilación forzosa.

Art. 37.- Jubilación forzosa.-

Para todos los trabajadores municipales a los que afecta el presente convenio, se establece la jubilación forzosa a la edad de 65 años, según establece el Real Decreto 1.194/85, de 18 de julio y sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de abril de 1.985.

Se establece una ayuda de 106.171 Pts a cargo del Ayuntamiento para los trabajadores que se jubilen por el cumplimiento de la edad reglamentaria, por invalidez permanente y absoluta o por invalidez permanente y total. Esta ayuda se entregará al jubilado en una sola vez, despues de ser aprobada la correspondiente pensión por la Seguridad Social.

C A P I T U L O I V

Art. 38.- Clasificación de personal.-

38.1.- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento están integrados por trabajadores contratados en régimen de derecho laboral, fijos y temporales.

38.2.- El personal laboral del Ayuntamiento se clasifica en:

a).- Trabajadores fijos: Son aquellos que mantiene una relación juridico laboral con el Ayuntamiento por tiempo indefinido, figura en la plantilla de personal laboral aprobada por el Pleno del Ayuntamiento y percibe sus retribuciones con cargo al presupuesto ordinario municipal.

b).- Trabajadores contratados: Son aquellos que no reuniendo las condiciones indicadas anteriormente, prestan servicios al Ayuntamiento mediante contratos laborales de caracter temporal, en cualquiera de sus modalidades y que excluyen la condición de trabajadores fijos.

Art. 39.- Relación de puestos de trabajo.-

39.1.- La plantilla de personal, comprendera todos los puestos de trabajo reservados a los trabajadores fijos al servicio de este Ayuntamiento, se aprobará anualmente por el Pleno del Ayuntamiento y sus retribuciones se fijaran en el Presupuesto Ordinario.

39.2.- La plantilla de personal laboral, comprenderá la relación de todos los puestos de trabajo así como la denominación y caracteristicas de los mismos, dicha plantilla se expondrá al público en los tablones de anuncios del Ayuntamiento.

39.3.- Las bases de las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo vacantes en la plantilla de personal, seran notificadas, previamente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, a los representes sindicales, los cuales en un plazo de treinta dias naturales informarán sobre el tema.

39.4.- El Concejal de Personal, juntamente con los representantes de los trabajadores, informarán sobre las observaciones o reclamaciones presentadas, antes de su resolución por el Pleno del Ayuntamiento.

39.5.- Cualquier rectificación, o modificación que sufra la plantilla de personal laboral será negociada por la Comisión de Seguimiento.

Art. 40.- Formas de ingreso.-

40.1).- La Corporación formulará anualmente la oferta pública de empleo, la cual, comprenderá todos los puestos de trabajo vacantes en la plantilla de personal laboral; la oferta pública de empleo especificará los puestos de trabajo, el número de vacantes en cada uno de ellos y el grupo en que se encuentra incluída.

Las posteriores convocatorias que se formulen por la Corporación Municipal para cubrir los puestos de trabajo incluídos en la oferta de trabajo, serán negociadas previamente con los representantes sindicales, los cuales deberán ser oídos en temas referentes, al número de plazas que se reserven para promoción interna, el procedimiento para la provisión de las plazas y el nivel de complemento de destino de las mismas.

40.2.- Los procedimientos para la seleccion, ascenso, contratación o promoción de los trabajadores

municipales, para cubrir los puestos de trabajo incluídos en la oferta pública de empleo respetarán el principio de publicidad de la convocatoria y serán el concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad, así como el de publicidad. En cumplimiento de este último requisito, las convocatorias se expondrán al público en los tablones de anuncios del Ayuntamiento y se publicarán en los medios de comunicación local.

40.3.- En los tribunales que se constituyan para la selección de aspirantes a los puestos de trabajo incluídos en la oferta pública de empleo, se incluirá un representante de los trabajadores designados por los sindicatos

40.4.- Los puestos de trabajo incluídos en la oferta pública de empleo, corresponderán a una actividad normal y permanente del Ayuntamiento y serán desempeñados por trabajadores fijos.

40.5.- La contratación laboral-temporal, de duración determinada tendrá lugar exclusivamente para la ejecución de trabajos de caracter circunstancial, que no puedan ser llevados a cabo por trabajadores fijos.

40.6.- Las bases de las convocatorias de puestos de trabajo incluídos en la oferta de empleo anual serán publicadas en los boletines oficiales (B.O.E y B.O.P), antes del primer semestre siguiente al de la publicación de la oferta pública de empleo.

Art.41.-promoción interna.-

41.1.- La promoción interna de los trabajadores tendrá una doble vertiente: acceso a puestos de superior categoría y acceso a nuevos puestos, dentro de la misma categoría.

41.2.- Los puestos de trabajo se proveerán por los procedimientos de concurso o concurso-oposición, mediante convocatoria pública y en el que se valorarán, los méritos alegados de conformidad con lo que se disponga en las bases de la convocatoria.

41.3.- Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo contendrán la denominación del puesto, el nivel de complemento de destino, las retribuciones y los requisitos exigidos para el acceso al mismo.

41.4.- Si, excepcionalmente y por necesidades perentorias o

imprevisibles, debidamente justificadas, los trabajadores tuvieran que realizar trabajos correspondientes a un puesto de inferior categoría, dichos trabajadores conservarán las retribuciones correspondientes y demás derechos de la categoría profesional que ostente, siendo preceptivo el previo informe de los representantes sindicales.

41.5.- La Corporación garantizará con todos los medios a su alcance la igualdad de oportunidades para todos sus trabajadores.

41.6.- La Convocatoria para cubrir puestos de trabajo que impliquen ejercicios de autoridad se efectuará, en lo posible, mediante concurso de promoción interna.

41.7.- En las convocatorias para cubrir puestos de trabajo incluídas en la oferta pública de empleo se reservará cuanto menos, el 50% de las plazas convocadas para promoción interna de los trabajadores.

Art 42.-Movilidad

La adscripción de los trabajadores a los puestos de trabajo y el traslado del mismo en las diferentes dependencias negociados, jefaturas, secciones o destinos dentro de los colectivos, se efectuarán por el Sr. Alcalde mediante propuesta razonada e informada favorablemente por los sindicatos.

Los representantes de la corporación y de los sindicatos, informarán conjuntamente la normativa que ha de comprender el citado reglamento y que deberá garantizar los siguientes principios:

1.- Publicidad de todas las vacantes o nuevos puestos de trabajo dentro de los departamentos, jefaturas, negociados y secciones que comprenden los diferentes colectivos.

2.- Participación de los representantes sindicales, en la resolución y adjudicación de los puestos de trabajo.

3.- Objetividad en la provisión de dichos puestos mediante realización de pruebas y presentación de méritos que deberán ser objeto de calificación.

-Pruebas teóricas.
-Pruebas prácticas
-Antiguedad
-Titulación
-Realización de cursos de perfeccionamiento

-Experiencia en otros puestos de trabajo.
-etc.

4.- Las pruebas teòricas y prácticas, podràn ser sustituidas por cursos especificos de formaciòn y perfeccionamiento, preparados a tal efecto por el Ayuntamiento o por entes pùblicos, ya directamente o mediante concierto con empresas privadas.

5.- La Corporaciòn garantizarà, con todos los medios a su alcance el principio de igualdad de oportunidades a todo el personal, para el acceso a puestos de trabajo vacantes en las distintas secciones, negociados, jefaturas o departamentos.

Art 43.-Regimen disciplinario.

Serà de aplicaciòn a todos los trabajadores del Ayuntamiento, en materia de règimen disciplinario, el Reglamento del Règimen Disciplinario de los Funcionarios de La Administraciòn Civil del Estado Se considerarán como "abandono de servicio" las ausencias en el trabajo durante la jornada laboral, no justificadas por el interesado en plazo no superior a 12 horas.

Art 44.- Procedimiento

Ningùn trabajador, laboral o funcionarial, podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura del expediente disciplinario ordenada por el òrgano competente y notificaciòn de la iniciaciòn del mismo al Òrgano Unitario de Personal y a la Secciòn Sindical de la organizaciòn donde estè afiliado el interesado.

C A P I T U L O V

Art. 45.- Garantias sindicales.

45.1) Los delegados de personal tendràn las facultades que les otorgue la legislaciòn vigente.

45.2) Los representantes del personal, podràn disponer de un crèdito de 30 horas mensuales para el desempeño de sus funciones, pudiendo acumular dicho crèdito horario en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del servicio sin perjuicio de sus retribuciones y reincorporaciòn al mismo puesto de trabajo, no pudièndo ser trasladados del mismo, salvo peticiòn de los propios interesados, en un periodo minimo de un año a contar desde su incorporaciòn al puesto de trabajo habitual.