

3) Propuesta de modificación de la vigente plantilla orgánica, en el sentido de incluir como forma de ingreso a plazas de Subinspector de la Policía Local, el de concurso oposición libre, en los términos siguientes:

«Modificar la vigente plantilla orgánica de este Ayuntamiento en el sentido de incluir como forma de ingreso a la plaza de Subinspector de la Policía Local el de concurso oposición libre».

4) Propuesta de convocatoria de concurso oposición restringido en aquellos servicios en los que existan trabajadores que tengan reconocido y acreditado la prestación de servicios de superior categoría con carácter permanente, en los términos siguientes:

«Crear las siguientes plazas de Oficial de Oficios, con las características y funciones que figuran en la vigente plantilla orgánica:

- 2 en el Negociado de Estadística.
- 1 en el Servicio Especial de Arquitectura y Obras.
- 1 en el Servicio Especial de Electricidad.
- 1 en el Servicio Especial de Fontanería.
- 1 en el Servicio Especial de Mantenimiento.

- 1 en el Servicio Especial de Señalización.
- 1 en el Servicio Especial de Talleres.
- 14 en la Unidad de Zonas Verdes y Espacios Naturales».

5) Propuesta de modificar la plantilla orgánica de este Ayuntamiento en Intervención General, en los términos siguientes:

«Considerar el puesto de Jefe de Sección Administrativa de Fiscalización en Intervención General, como de Administración General, con las mismas características con que figura en al plantilla orgánica de este Ayuntamiento, modificando el acuerdo plenario de fecha 31 de marzo de 2005, por el que se creaba la plaza de Jefe de Sección de Fiscalización en Intervención General como Administración Especial».

Durante 15 días, los interesados, podrán examinar los acuerdos relacionados anteriormente y presentar reclamaciones ante el Pleno de este Ayuntamiento.

Albacete 7 de octubre de 2005.–El Alcalde, Manuel Pérez Castell.

•21.662•

AYUNTAMIENTO DE ALMANSA

CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO MARCO, PERÍODO 2004-2007

Convenio Colectivo de los trabajadores laborales del Excmo. Ayuntamiento de Almansa Período 2004-2007

Artículo 1º.– Ambito funcional y vigencia.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral que trabaje y perciba su salario con cargo al presupuesto del Ayuntamiento de Almansa.

El presente Convenio estará vigente desde el 1 de enero del año 2004, hasta el 31 de diciembre del año 2007, y entrará en vigor a todos los efectos al día siguiente de su aprobación en el Pleno de la Corporación Municipal, y será con carácter retroactivo desde la fecha 1 de enero de 2004, independientemente de su publicación en el *Boletín Oficial* de la Provincia y demás trámites legales.

Los derechos contemplados en este Convenio, se entenderán sin perjuicio de las mejoras que pudieran contemplar posteriores normativas, tanto económicas como de otra índole.

Artículo 2º.— Prórroga.

Antes del 30 de noviembre de 2007, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio Colectivo para el año 2008, a tal efecto, el Comité de Empresa y Junta de Personal presentarán, en representación de los/as trabajadores, la plataforma que ha de ser objeto de negociación con quince días de antelación a la fecha antes indicada.

En caso de no existir acuerdo entre las partes, se entenderá automáticamente prorrogado hasta la aprobación de un nuevo convenio, con la excepción de lo expuesto en el artículo 10.2, del presente Convenio.

Artículo 3º.— Cláusula de garantía y aplicación.

Este Convenio reconoce como mínimo todos los artículos aprobados. Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que a pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en el Excmo. Ayuntamiento de Almansa que impliquen condición más beneficiosa en relación con las condiciones convenidas por el personal, subsistirán para los que vengan gozando de ellas.

Cuando por parte del Tribunal Supremo se cree una línea uniforme en orden a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, que generen derechos a cualquier empleado público, el Ayuntamiento de Almansa tendrá la obligación, siempre que no exista impedimento legal, de aplicar el resultado de la misma al resto del personal afectado por este Convenio. Para ello, será requisito imprescindible que por el propio interesado, se solicite la aplicación de los beneficios reconocidos en sentencias que se considere sean de aplicación.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente aplicable.

Artículo 4º.— Comisión Paritaria y Seguimiento.

Para la interpretación, conciliación y vigencia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento y aplicación del mismo. Estará formada por tres miembros de la Corporación, uno de la Junta de Personal y dos del Comité de Empresa.

Quedará constituida en el plazo máximo de quince días a contar desde la aprobación del presente Convenio, con sujeción a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones legales le sean de aplicación.

Las funciones y actuaciones de la Comisión referida se ejercerán sin perjuicio ni obstáculo, en ningún caso, de las competencias de toda índole que corresponden al Excmo. Ayuntamiento como Entidad Pública y a los Organos Administrativos o Jurisdiccionales a los que corresponda intervenir al respecto.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Convenio, deberá reunirse obligatoriamente una vez al mes, y siempre que lo solicite al menos una de las partes interesadas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo de ocho días desde la convocatoria. Se levantará acta de los acuerdos tomados y se enviará copia a los representantes de los/as trabajadores, y en caso de no existir acuerdo entre ambas, el acta será enviada al I.M.A.C. para su interpretación.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones en número no superior a dos respectivamente.

La Comisión Paritaria será la encargada además de las funciones actualmente encomendadas, de estudiar, y en su caso, poder modificar, por unanimidad, algunos artículos del vigente Convenio y Acuerdo Marco.

Artículo 5º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales en el año 2004, con una reducción de 1 hora en el año 2005, una reducción sobre el total de otra hora más en el año 2006 y una reducción de media hora en el año 2007, completando las 35 horas semanales.

Se considera como trabajo efectivo el tiempo empleado como descanso de treinta minutos de desayuno, comida o cena, en cada jornada prolongada de trabajo durante todos los días de la semana, así como otras interrupciones que se deriven de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, o la propia organización de éste.

a) – El personal de oficinas utilizará para desayunar el período comprendido entre las 9 horas 30 minutos y las 12 horas 30 minutos, estableciéndose las sustituciones que requiera el servicio. Para el control efectivo de la jornada laboral, se dispondrá de reloj de control en cada uno de los servicios municipales.

Se establecen dieciséis días de jornada reducida cada año, fijándose los horarios especiales de 9 a 14 horas, sin recuperar el resto de la jornada.

Cada año se revisarán las fechas oportunamente y de común acuerdo entre la Corporación y la representación Sindical. Asimismo se establece la reducción de jornada de una hora diaria para aquellos trabajadores que se matriculen y asistan a los cursos de alfabetización y ampliación cultural que organiza la Universidad Popular de Almansa.

b) – Los servicios municipales de brigada de obras,

fontanería, jardinería, electricidad, taller mecánico, matadero y limpieza viaria, tendrán jornada continuada por la mañana durante todo el año, incluidos los servicios de jardinería y limpieza viaria que se realizan sábados y domingos. A raíz de esto, se establecen las siguientes normas:

- Disponibilidad fuera de la jornada laboral: Se dispondrá de una brigada de urgencia, cuya composición se determinará por la corporación, en su momento, con turnos rotativos entre el personal y con las siguientes compensaciones:

1) – Disponibilidad sin actuación alguna, 42,98 euros por persona y semana.

2) – Para el servicio de fontanería, los citados 42,98 euros, se verán aumentados en 87,18 euros más, por esta disponibilidad, al tener que realizar comprobaciones y visitas diarias a los depósitos de aguas y demás instalaciones, fuera de su jornada laboral.

3) – Al personal que tienen que realizar las funciones de organizar todos estos servicios. Encargado/a, Jefe/a de la sección o trabajador que asuma la responsabilidad del servicio la disponibilidad semanal se estima en 59,50 euros, compensándose conforme al apartado anterior las 7 horas y 30 minutos mensuales primeras, y debiéndose abonar las restantes, con motivo de actuaciones necesarias y concretas, como corresponda en horas extraordinarias según categoría profesional, indistintamente de la persona que realice los trabajos.

4) – En cuanto al personal de jardinería, que tiene que realizar funciones periódicas en jornada de mañana, en sábados y domingos, durante todo el año en los jardines de los Reyes Católicos y Mariana Pineda, se establece una asignación por persona y día, en el jardín de los Reyes Católicos de 28,01 euros, y de 14,01 euros para el jardín de Mariana Pineda, al estimarse en la mitad el tiempo necesario para la atención de este jardín en esos días. Por último, en las jornadas festivas que coincidan de lunes a viernes que tengan que realizarse servicios, serán asimismo abonadas en horas extraordinarias festivas, así como las actuaciones necesarias y urgentes motivadas por las inclemencias del tiempo, se abonarán en horas extraordinarias a como correspondan según categoría profesional.

5) – En cuanto al personal de limpieza viaria (operarios), que tiene que realizar servicios en jornada de viernes tarde, sábados mañana y tarde, y domingo por la mañana, se establece el descanso de 1/2 de esas jornadas, en horario compensado, dos horas por cada hora realizada, a disfrutar el viernes siguiente a la semana en que se hayan efectuado esos trabajos, el restante 1/2 se compensarán con la cantidad a que corresponda las horas extraordinarias. En cuanto a los conductores, dada la dificultad en compensación se establece una asignación de 100 euros por semana. En las jornadas festivas que coincidan de lunes a viernes, y tengan que realizarse servicios, serán asimismo abonadas las mismas, con el criterio arriba establecido, es decir a como corresponda la hora extraordinaria. La limpieza del Mercado Municipal los martes y jueves, se realizará adelantando la salida de los trabajadores que corresponda, según funcionamiento actual en dos horas, efectúan-

dose las mismas en jornada de tarde. El contenido del presente acuerdo se entenderá conforme siempre que no se amplíen las zonas de limpieza actuales, en cuyo caso, procedería revisar el presente apartado.

c) – Todas las cantidades establecidas en el presente apartado, se verán incrementadas anualmente con las subidas reglamentarias previstas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o bien, las pactadas en convenios en años sucesivos.

d) – Asimismo, se exceptúan de la compensación de horas extras con descansos, las realizadas con motivo de las Fiestas de mayo, Feria de septiembre y Fiestas navideñas, siendo estas horas extras abonadas.

e) – La ampliación de la jornada en cualquier servicio se compensará, bien con tiempo libre conforme al artículo 10.5 apartado “d”, o bien abonándose como horas extraordinarias, a elección del trabajador, pudiéndose establecer acuerdos globales en cada sección, o en su caso, respetar los ya existentes, según necesidades del servicio en el 1º, caso.

Artículo 6º.– Vacaciones.

a)– Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 22 días hábiles anuales de vacaciones (a estos efectos, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa) preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. De igual forma, el trabajador que lo solicite, y con el visto bueno de su jefe de Area, podrá partirse las vacaciones en dos turnos de 15 días, siempre dentro del período indicado anteriormente. Si por necesidad del servicio, el trabajador no pudiese disfrutar las vacaciones en el período obligatorio, tendrá derecho a disfrutar de 15 días en dichos meses de verano, y el resto cuando lo permita el servicio, compensándole con dos días más en el turno que él elija.

Los jefes de Area de las distintas dependencias, presentarán a la Corporación, por medio de la jefatura de personal, y con aprobación de la Comisión Paritaria, el plan de vacaciones antes del 30 de abril.

b) – Se establece la compensación de días de vacaciones por años de antigüedad, disponiendo de un día más de vacaciones por cada 8 años trabajados, según el siguiente cuadro:

- A los 8 años de antigüedad: 1 día más.
- A los 16 años de antigüedad: 2 días más.
- A los 24 años de antigüedad: 3 días más.
- A los 32 años de antigüedad: 4 días más.
- A los 40 años de antigüedad: 5 días más.
- A los 48 años de antigüedad: 6 días más.

Al personal que le coincidan en el mes de vacaciones, algún día de “vacaciones no regladas”, dichas vacaciones se verán incrementadas con los mencionados días.

c) – Se establecen las siguientes vacaciones no regladas:

- Festividad de Santa Rita: 1 día

(Si cae en sábado, domingo o festivo se pasará al siguiente día laboral)

- Festividad de Navidad el 24 y 31 de diciembre: 2 días

- Asuntos propios: 9 días

d) – Los días de asuntos propios como su nombre indica, se cogerán siempre que sea necesario para su uso personal.

e) – El período de disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando medien circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente, teniendo en cuenta para ello la fecha de la baja médica.

f) – Si por circunstancias extraordinarias no se hubiera podido disfrutar las vacaciones, o días de asuntos propios, antes del 31 de diciembre de cada año, podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 7.– Licencias y permisos.

El personal afectado por el presente Convenio, podrá ausentarse del trabajo y disfrutar de licencias o permisos sin pérdida de derechos ni retribuciones, en las siguientes circunstancias:

A) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos y padres (incluidos los políticos), ascendientes de uno u otro cónyuge: 4 días. El derecho alcanzará hasta familiares del segundo grado de consanguinidad.

B) Para acompañar a hijos, cónyuge, hermanos, padres (incluidos los políticos) al médico, dentro o fuera de la localidad, el tiempo que sea necesario, siempre presentando justificante médico acreditando que no esta capacitado para ir solo.

C) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, padres (incluidos los políticos), ascendientes de uno u otro cónyuge: 3 días, y 2 días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento fuera de la localidad superior a 70 km. para el sepelio. El derecho alcanzará hasta familiares del segundo grado de consanguinidad.

D) Por matrimonio: 15 días hábiles. El matrimonio podrá ser canónico, civil o constitución de una pareja de hecho, previa justificación, no pudiendo hacer uso de la licencia más de una vez cada dos años.

E) Por nacimiento de hijo/a o adopción: 4 días.

F) Por matrimonio de hijos, hermanos, o padres, (incluidos los políticos): 1 día, incrementando en otro día más si es fuera de la localidad si el desplazamiento es superior a 70 km.

G) Por traslado de domicilio: 2 días.

H) Por exámenes, el tiempo que éstos duren, siempre que se justifiquen.

I) Por cumplimiento de deberes políticos, el tiempo necesario para realizarlos, siempre que se justifiquen.

J) Por cumplimiento de deberes sindicales, según lo establecido en las normas aplicables, y para cada uno de los tres miembros de cada Sección Sindical, 30 horas mensuales.

K) Embarazo y lactancia:

- En los casos de embarazo las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de licencia por embarazo en los períodos y duración establecidos en la legislación vigente, y con la garantía de los derechos profesionales y económicos correspondientes, pudiéndose acumular a las vacaciones regladas y no regladas.

En los casos de adopción, cualquier trabajador tendrá los mismos derechos que la legislación vigente establezca para embarazos.

Los cursillos de preparación al parto serán considerados como licencias por consulta médica, siempre que

no sea posible asistir a los mismos fuera del horario de trabajo.

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de hasta diez meses, tendrá derecho a una pausa o reducción de jornada de 1 hora y 30 minutos, que también se hace extensible a los casos de adopción, independientemente de si se disfruta en una sola vez o en dos, o al principio o al final de la jornada.

En los casos de lactancia artificial podrá ser disfrutado este derecho por el padre, previa justificación de que la madre trabaja y no hace uso del mismo.

- En caso de enviudar, los empleados públicos de ambos sexos que tengan hijos menores de diez años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días hábiles.

M) Para la preparación de exámenes convocados por el propio Ayuntamiento, se dispondrá de hasta un máximo de 3 días hábiles, debiendo justificar su presencia.

En los apartados A, B y E, se ampliarán dichos permisos en 2 días más, siempre que fuese necesario realizar un desplazamiento fuera de la localidad. Igualmente en el apartado A, la Comisión Paritaria podrá estudiar cada caso y conceder, la ampliación de los días citados, en los casos individuales y concretos que entienda necesarios.

Todos los derechos detallados en este artículo se aplicarán cada vez que se repita el hecho que los motiva, previa justificación fehaciente de las circunstancias de que se trate.

Los días que se soliciten, se entenderán como hábiles en todos los casos, en relación con el servicio en el que se esté adscrito y su jornada laboral.

Artículo 8º.- Excedencias.

1- Todo trabajador podrá solicitar excedencia voluntaria con una duración mínima de 1 año y máxima de 10 años, siendo el único requisito contar con un año de antigüedad. Aquellos trabajadores que hayan solicitado excedencia por 1 año, podrán solicitar nueva excedencia por otro año más, transcurrida la cual, podrán solicitar su reingreso, siempre con reserva de su puesto de trabajo y categoría profesional, sólo se reservará el puesto de trabajo los 2 primeros años, transcurrido este período de tiempo, si el trabajador solicita su reingreso y no existiera vacante en su categoría y habiendo vacante en una categoría inferior a la solicitada, el trabajador podrá reivindicarla para sí mismo percibiendo, en este caso, la retribución de dicha categoría hasta que se produzca tal vacante.

2- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que vinieren disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en este Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En el caso de excedencia por maternidad (excedencia que podrá ser ejercida por cualquiera de los cónyuges), será reservada la plaza hasta su posterior reingreso del trabajador excedente.

3- En aplicación de la normativa para funcionarios,

se estará a lo dispuesto en la misma si ésta fuera más beneficiosa en su aplicación.

Artículo 9º.- Permisos no retribuidos.

1.- Se establece la posibilidad de conceder al personal comprendido en el ámbito de este Convenio, permisos o licencias, de hasta seis meses, con reserva al puesto de trabajo por causas debidamente acreditadas y justificadas, con derecho al cómputo, a efectos de antigüedad.

2.- En caso de enfermedad o accidente grave de familiares, hasta el segundo grado, se establece la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar una reducción de hasta media jornada, mientras que su situación se normalice, no teniendo derecho a retribución en la parte que se reduzca de la jornada.

Artículo 10º.- Sistema retributivo.

Debido a que el Excmo. Ayuntamiento de Almansa, desde hace años, viene aplicando el mismo sistema retributivo a los trabajadores en régimen laboral que a los funcionarios públicos, todos los trabajadores laborales percibirán sus retribuciones de acuerdo con los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23, capítulo V de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. En este sentido, sus retribuciones se distribuirán en "básicas" y "complementarias". Los trabajadores contratados percibirán igual salario que un trabajador fijo.

Artículo 10.1.- Mantenimiento del poder adquisitivo.

Se garantiza anualmente el mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones anuales de los trabajadores del Ayuntamiento de Almansa, mediante la aplicación de la cláusula de Revisión Salarial, Paga de Compensación o fórmula alternativa más adecuada que garantice el incremento del IPC real anual en todas las retribuciones salariales (básicas y complementarias). Dicha garantía alcanzará incluso a los años posteriores a la vigencia del presente Convenio. Si por Convenio se estableciera una subida salarial superior, se aplicaría esta última.

Artículo 10.2.- Incremento salarial.

1ª Asimismo para el año 2004-05 la subida salarial aplicada será de un punto más del I.P.C. real de cada año.

De igual modo se destinará el 1% para cada año de las retribuciones básica y complementarias de los trabajadores del Ayuntamiento de los años 2006-2007 para incrementar el Fondo para la aplicación del Catálogo de Puestos de Trabajo.

En el supuesto que el Ayuntamiento no aplicara en algunos de los años expresados anteriormente lo dispuesto en el párrafo anterior, con el compromiso de elaborar y aplicar la confección del nuevo catálogo de puestos de trabajo, dicho 1% irá destinado a la nómina de cada trabajador.

2º Cualquier mejora económica que fije el Gobierno después de aprobados los Presupuestos Generales del Estado, incluidas por pérdida de poder adquisitivo, conllevará su aplicación al personal del Ayuntamiento.

3º Todos los incrementos salariales anuales tendrán carácter consolidable.

Artículo 10.3.–Retribuciones salariales complementarias.

Todos los complementos salariales así como las productividades, que siguen a continuación, incrementarán sus cuantías anualmente en la subida que experimente el IPC o en la cuantía que se pacte por Convenio si ésta fuera superior.

- *Productividades*

1º Estará destinado a retribuir el especial rendimiento, interés o iniciativa del/la trabajador/a dentro de su jornada habitual, debiendo apreciarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo u objetivos asignados al mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del citado R.D. 861/1986.

2º Corresponde al Alcalde o Concejala en quien delegue, su distribución entre las diferentes áreas, programas, actividades e individualmente entre cada trabajador/a. A este efecto el Pleno de la Corporación cuando apruebe el Presupuesto Municipal anual deberá fijar la cuantía que globalmente destine a este fin, así como los criterios que, en cada caso, se establezcan para su distribución.

a) Todos los meses se informará al Comité de Empresa de las cantidades que mensualmente se concedan a todo el personal por este concepto.

b) Igualmente se efectuará una valoración y seguimiento por parte de la Comisión Paritaria.

- *Complemento de penosidad*

Aplicación del Complemento de Penosidad para los/as trabajadores/as de limpieza del Mercado y del servicio de Ayuda a Domicilio, sin perjuicio que se pueda hacer extensivo a otros servicios, previa negociación. La cantidad para el año 2004 será de 87'18 euros.

- *Complemento de nocturnidad*

Aplicación del complemento de nocturnidad, al servicio de limpieza viaria. La cantidad para el año 2004 será de 103'04 euros.

- *Complemento de prolongación de jornada*

Actualización a los/as operarios/as del servicio de recogida domiciliar de basuras, en concepto de compensación por prolongación de jornada diaria, de 177,80 euros al mes por trabajador/a para el turno de mañana, y de 296,38 euros al mes por trabajador/as para el turno de noche.

Artículo 10.4.– Antigüedad y pagas extraordinarias.

1º Este concepto, como complemento de antigüedad, consistirá en trienios, por una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría. Su cuantía será la fijada cada año por el Gobierno en la Ley de presupuestos generales del Estado y en las instrucciones para la confección de las nóminas de los/as funcionarios públicos.

2º El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

3º Al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almansa, les será de aplicación lo establecido en lo dispuesto en la Ley 70/78 de 26 de diciembre de Reco-

nocimiento de Servicios Previos a la Administración Pública, desarrollado por Real Decreto 1.461/82, de 25 de junio.

Artículo 10.5.– Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral. La realización de dichas horas extraordinarias queda prohibida, salvo en aquellos casos en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización.

a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las realizadas por necesidades de reparación de siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como los imprevistos inaplazables propios de la naturaleza y características de cada servicio.

b) La realización de horas extraordinarias por parte de cualquier trabajador/a será voluntaria, sin ningún tipo de presión o coacción, no pudiéndose superar más de 80 horas al año, o parte proporcional en el personal contratado, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

c) En ningún caso, la realización de horas extraordinarias podrá ser disimulada o disfrazada por el concepto retributivo de productividad, pudiendo denunciarse este hecho a la autoridad laboral competente.

d) Se establece la posibilidad de compensarse horas extraordinarias con tiempo de descanso, en la proporción de 1 hora y 45 minutos de descanso por hora trabajada. Igualmente, las horas extraordinarias en días festivos o jornadas nocturnas, se compensarán con 2 horas y 15 minutos de descanso por hora trabajada. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas.

e) Todos los meses se informará al Comité de Empresa y Junta de personal del número de horas extras realizadas en cada uno de los servicios y con detalle del motivo que obligó a realizarlas.

f) Igualmente, los/as Jefes/as de Área, Sección o de Servicio, en cada caso, informarán mensualmente a la Comisión Paritaria del presente Convenio sobre el número de horas extras realizadas, con la explicación y causas que las originaron. Asimismo, se informará con la suficiente antelación de las previsiones y planificaciones en esta materia dentro de cada servicio, con el objeto de lograr una reducción gradual de las horas extras hasta su desaparición, especialmente con motivo de Fiestas Locales, Navidades, etc.

g) Compromiso de realizar nuevas contrataciones cuando se superen los límites máximos de horas extraordinarias establecidos en la Legislación vigente.

h) A partir de la firma del presente Convenio, el importe de las horas extraordinarias será como se especifica en la tabla. Estas cantidades quedan congeladas durante la vigencia del presente Convenio.

Tabla de los precios de las horas

<i>Grupo</i>	<i>Hora diurna</i>	<i>Hora nocturna/festiva</i>
A	25'03 euros	28'65 euros
B	22'39 euros	26'02 euros
C	14'82 euros	18'44 euros
D	13'83 euros	17'45 euros
E	12'85 euros	16'48 euros

Artículo 10.6.

– Fondo para igualar categorías.

Este Fondo se dotará anualmente de 6.000 euros para igualar categorías. Las cantidades que resulten para aplicar individualmente a cada trabajador/a serán consolidables en la nómina de cada uno/a de ellos/as.

En la actualidad y después de varios años existe un remanente de 60.000 euros (año 1995-2004).

Artículo 10.7.– Clasificación de categorías.

En el plazo de quince días desde la firma del presente Convenio Colectivo, se empezará a negociar una relación de Puestos de Trabajo de acorde con las características en este Ayuntamiento.

1- Se establece la percepción del Complemento de Exclusividad para todos los trabajadores que lo soliciten, con el compromiso de que cada solicitud habrá de realizarse por un período mínimo de dos años. Se establece la cantidad de 48,08 euros mensuales. Este concepto se abonará desde el momento en que se solicite.

2- Se incluye el concepto de Festividad para todos los trabajadores que, dentro de su jornada laboral, trabajen domingos o festivos. La compensación por domingo o festivo trabajador, será de 39,07 euros. A efectos, tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre, y el día de Santa Rita.

Artículo 11.– Dietas y kilometraje.

Para los/as trabajadores/as que realicen servicios fuera de la localidad en que se encuentre su centro laboral, se estará a lo dispuesto en las bases de ejecución del presupuesto.

Al personal en prácticas, el Ayuntamiento le facilitará alojamiento y manutención, en lo que no sea cubierto por la Junta de Comunidades u otras entidades públicas o privadas.

Otros gastos, como taxis, zonas de estacionamiento, peajes, etc., se abonarán mediante justificación de facturas. En concepto de kilometraje, en caso de vehículo propio, el Ayuntamiento abonará la cantidad contemplada en las bases de ejecución del presupuesto Municipal y/o en las instrucciones o actualizaciones del Ministerio de Economía y Hacienda aplicables al R.D. 236/88 de 4 de marzo.

Estos conceptos serán retribuidos, en un plazo máximo de 30 días desde la fecha en que se hayan producido.

Para aquellos/as trabajadores/as que tengan que desplazarse a un centro de trabajo que está alejado del casco urbano se les facilitará el transporte con vehículo municipal, todo ello en un plazo de un mes, en caso contrario, se les establecerá un plus de transporte individual de 33'83 euros mensuales, que se debe actualizar anualmente en función del I.P.C. del ejercicio inmediatamente anterior.

Las dietas asignadas por el desplazamiento serán, las correspondientes al grupo 2ª, dentro de los actualmente vigentes.

Artículo 12.– Seguridad e higiene en el trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a informar, respetar y cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo.

a) Asimismo, el Ayuntamiento estará obligado a

promover, formular y poner en práctica una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias de todos los trabajadores, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El trabajador estará obligado a seguir dichas indicaciones.

Se realizarán de forma periódica estudios sobre la nocividad ambiental de todos y cada uno de los puestos de trabajo, en el que se establezcan los diversos niveles nocivos de temperatura, humedad, ventilación, ruidos, iluminación, espacios y volúmenes, así como las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, maquinarias, equipos, procesos laborales, etc. y en el que se efectuarán las propuestas concretas tendientes a la prevención de accidentes laborales y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, y guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante la misma, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo.

Como medidas mínimas de seguridad, se establecerán, las siguientes:

- Para el personal de oficinas, se facilitarán gafas protectoras a los trabajadores/as que manejan pantallas de ordenador; y todas las pantallas deberán llevar filtro protector, se dotará de sillas con respaldo para proteger la espalda y reposapiés.

- Para el personal de Servicios y Mantenimiento, que maneje el compresor deberá disponer de protección auditiva y ocular, guantes de trabajo, y botas de seguridad.

- El personal de electricidad y alumbrado, vehículo apropiado con cesta incorporada, cinturones de seguridad, escaleras con medidas necesarias, gafas protectoras, guantes, botas de seguridad y cuantas medidas de seguridad sean necesarias.

- Taller mecánico, tendrán a su disposición botas de seguridad, guantes, gafas de soldadura y cuantas medidas de seguridad sean necesarias.

- El personal de aguas potables además de guantes, botas, gafas de soldadura, tendrán mascarillas para la protección del tratamiento de cloros.

- El personal del servicio de matadero contará para protegerse con guantes de malla metálica, ropa adecuada, botas de seguridad y mascarillas, y un acondicionamiento en las instalaciones para evitar accidentes.

- El personal del servicio de vías públicas, casco y gafas protectoras.

- El personal de jardinería, tanto para la poda como para sulfatar, llevarán gafas protectoras, más cinturones de seguridad, guantes, botas de seguridad y trajes de total protección y seguridad, escaleras con longitudes adecuadas y estabilidad.

- Para los trabajadores de limpieza viaria y RSU, guantes botas de seguridad, ropa adecuada con instintivos reflectantes para advertir de su presencia en cuerpo brazos y en piernas.

- Para el resto de los trabajadores que en su actividad normal o extraordinaria precisaran de medidas de seguridad (gafas, mascarillas, guantes, botas etc.) se les dotará de todo lo necesario, previa consulta y aprobación del Comité de Salud Laboral.

- A la Policía Municipal se le dotará de todo lo imprescindible para su seguridad en el trabajo y se le facilitará la realización de cuatro ejercicios de tiro al año y se harán revisiones periódicas de las armas que se utilizan en el servicio.

b) Como se ha indicado en el apartado primero, el Ayuntamiento tiene la obligación de formar e informar adecuadamente a los trabajadores sobre la instalación y utilización correcta de la maquinaria, materiales y equipos, sobre los riesgos potenciales de los mismos y sus características peligrosas, así como los medidas técnicas de prevención y protección que implique la aplicación de procedimientos y métodos de trabajo apropiados y que deben ser respetados por los trabajadores.

c) El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud, también informará al Delegado de Prevención de esos riesgos y mientras no se hayan adoptado las medidas correctoras para su solución, el trabajador interrumpirá el proceso laboral, de acuerdo con la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) El Comité de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales será el instrumento legal para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia, con funciones efectivas, ejecutivas y reales. Estará formado por cinco representantes de la Corporación y cinco de los trabajadores, pudiendo estar asistido y asesorado por los técnicos y especialistas que en su caso se precisen.

Artículo 12.1.– Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, será el instrumento legal para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia, con funciones efectivas y reales que después se detallan. Estará formado por cinco representantes de la Corporación y cinco de los trabajadores.

2. Sus miembros gozarán de las mismas garantías y derechos establecidos en el presente Convenio Colectivo para los representantes del personal.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá disponer de sus propios asesores en medicina, higiene, seguridad en el trabajo, etc. El Ayuntamiento facilitará toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su misión y permitirá que se realicen estudios pertinentes, tanto del medio ambiente como de salud funcional y condiciones de trabajo.

4. El Ayuntamiento garantizará la formación en materia de Seguridad y Salud para quienes hubieran asumido responsabilidades de prevención según el criterio del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

5. Este Comité se reunirá al menos trimestralmente a convocatoria del Presidente, y en sesión extraordinaria, cuando lo considere él mismo o a petición fundada de cualquiera de las partes que lo constituye. Dichas

reuniones se convocarán por escrito con 72 horas de antelación. El Secretario cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión.

6. Tanto las convocatorias como los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, deberán darse a conocer entre los trabajadores del Ayuntamiento, los cuales podrán hacer llegar sus propuestas a aquel, personalmente o por escrito, a través de los Delegados de Prevención.

Artículo 12.2.– Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Establecer el orden de prioridad, entre los empleados públicos que soliciten cambio de funciones o puestos de trabajo por capacidad disminuida, determinando qué trabajos y categorías pueden desarrollar. Acordando para ello qué exámenes médicos, análisis y pruebas previas deben realizarse a cada solicitante por parte de la Corporación a través de los facultativos o especialistas que el Comité de Seguridad y Salud Laboral designe.

2. En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando al efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios en relación a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los empleados públicos, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Artículo 12.3.– Delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación en número de cinco.

3. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de los hechos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y de la salud de los empleados públicos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos, y comunicarse durante la jornada con los empleados públicos, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo, y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo. La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas

propuestas por el Delegado de Prevención, deberá ser motivado.

g) Proponer a los órganos de representación de los empleados públicos la adopción de acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado tres del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 4 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Corporación podrá poner en práctica su decisión.

Artículo 12.4.– Revisiones médicas periódicas.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual como norma general, y con una periodicidad menor en caso de ser puestos de trabajo calificados como penosos, tóxicos, peligrosos o que conlleven un mayor riesgo para la salud. Asimismo, en aquellos casos que se crea conveniente, el reconocimiento se efectuará los veces necesarias.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as así como los Jefes de Area, podrán proponer reconocimientos concretos para el desarrollo y seguridad de cada sección al Comité de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

A) Por parte del Ayuntamiento se garantizará asimismo, un reconocimiento ginecológico y/o de urología anual a todos aquellos trabajadores que lo soliciten.

C) Estas revisiones se harán siempre por especialistas profesionales.

Artículo 13.– Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada.

El Ayuntamiento cubrirá la responsabilidad civil de sus trabajadores/as como consecuencia de sus actuaciones laborales o profesionales, salvo casos de manifiesta negligencia. Asimismo, todo el personal contará con la asistencia jurídica adecuada en caso de conflictos o situaciones surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios.

Artículo 14.– Vestuario de trabajo y medios de protección.

El Ayuntamiento garantizará a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, cuyo trabajo lo requiera, el vestuario adecuado para cada servicio y de acuerdo con la Legislación vigente.

Se hará uso de dos equipos en verano y dos en invierno, restituyendo cualquier prenda deteriorada, previa justificación con la misma.

Al nuevo personal que se contrate, incluidos los trabajadores con cargo a subvenciones o programas suscritos entre el Ayuntamiento y otros organismos, les será entregado el vestuario de trabajo al día siguiente de su contratación. Una vez terminado dicho contrato, el trabajador/a deberá devolver las prendas que le entregaron, independientemente del estado en que se encuentren.

Como norma general, se establece el siguiente vestuario en invierno y verano.

Vestuario de invierno: Cazadora y pantalón de trabajo de color la leyenda "Ayuntamiento de Almansa - Servicios", así como el escudo municipal. Anorak de color azul con la misma impresión indicada, un par de botas de seguridad en el trabajo y un par de guantes.

Vestuario de verano: Pantalón del mismo color que el de invierno de un tejido parecido, pero más liviano, dos camisas o camisetas del mismo color con la inscripción mencionada anteriormente, impresa en el pectoral izquierdo, un par de guantes y un par botas más ligeras de seguridad en el trabajo.

Como complemento a lo anterior y sin perjuicio de esto, para atender las peculiaridades de cada servicio se entregará un mono para los servicios que la Comisión Paritaria estime oportunos.

Asimismo, esta Comisión se encargará de estudiar la petición de otras prendas que cualquier servicio demande para el buen funcionamiento del mismo.

Queda terminantemente prohibido usar la ropa y equipamiento cedido por el Ayuntamiento fuera del mismo.

Artículo 15.- Protección a la maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo específico para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas empleadas públicas, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la persona afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada pública embarazada o en el feto, y así lo certifique el médico que asista facultativamente a la misma, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Dicho cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la empleada pública permita su reincorporación a su anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas anteriormente no existiese puesto de trabajo o función compatible, la empleada podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Lo dispuesto en los anteriores números de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o la del hijo, y así lo certifique el médico que asista facultativamente a la empleada.

4.- Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 16.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, aplicable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Artículo 17.- Incapacidad parcial.

Los/as trabajadores/as de la plantilla Municipal que por motivos de accidente, enfermedad laboral, etc., resultasen incapacitados/as parcialmente serán destinados/as a otros puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por los/as mismos/as, de acuerdo con sus aptitudes, siempre que sean examinados/as los casos por la Comisión Paritaria, aunque no haya puestos de trabajo para ellos/as, y con las retribuciones íntegras personales que estuviese cobrando con anterioridad, exceptuando los complementos del puesto de trabajo. Todo/a trabajador/a que haya cumplido los 55 años tendrá la posibilidad, previa solicitud y siempre que estén mermadas sus facultades físicas, de desempeñar otro puesto de trabajo de acuerdo con sus condiciones, previa aprobación de la Comisión Paritaria, y con las retribuciones

íntegras personales y exceptuando los complementos del puesto de trabajo.

Todo personal que cause baja por enfermedad o accidente de trabajo percibirá el 100% del salario real, bastando para ello el parte expedido por el facultativo correspondiente.

Artículo 18.— El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo Colegiado de los trabajadores laborales municipales, y con capacidad plena para negociar globalmente con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella se suscriba.

El Comité dispondrá para su uso, y compartirá con la Junta de Personal, de los tabloneros sindicales que sean necesarios, para exhibir en ellos sus avisos y comunicados. Su instalación correrá a cargo del Ayuntamiento, debiendo instalarse en lugar de fácil acceso y visión. Asimismo, se habilitará un local y mobiliario adecuado en las dependencias del Ayuntamiento para su uso, compartido con la Junta de Personal el efecto de celebrar allí sus reuniones y guardar archivo de documentos.

1.— Además de las establecidas en la Legislación vigente, el Comité de Empresa tendrá expresamente las siguientes competencias y garantías:

Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal del Ayuntamiento.

Plantear y negociar ante los órganos competentes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de los servicios, reestructuración de la Plantilla, condiciones generales de salud laboral y prevención de riesgos laborales, cambios de horarios, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

El Comité de Empresa estará representado a través de uno de sus miembros en la Comisión Informativa de Personal con voz pero sin voto. De todas las cuestiones que afecten a los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento y vayan a ser tratadas en dicha Comisión, podrá solicitar, con la debida antelación, expedientes o documentación respectiva para su examen o conocimiento previo.

No podrán ser discriminados/as en su promoción profesional o económica en razón precisamente del desempeño de sus representación sindical.

Disponer de hasta un máximo de 30 horas mensuales cada Delegado tanto del Comité de Empresa, como la Junta de Personal, para el cumplimiento de sus deberes sindicales. No se incluirán en el computo de dichas horas Sindicales la asistencia a Comisión Informativa de Personal, la Comisión Paritaria, Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a todas aquellas reuniones que convoque la empresa, o de negociación con la misma en las diferentes materias a tratar.

Convocatoria de asambleas. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la celebración de la asamblea, el Presidente de la Corporación no formulase ninguna objeción, ésta podrá celebrarse sin otro requisito posterior. Cuando las asambleas hayan de tener lugar dentro

de la jornada de trabajo, no se podrán superar en total las 4 horas mensuales.

Expresar individual o colectivamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a su esfera de representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el funcionamiento de los servicios, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

Al acceso y libre circulación por las distintas dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de los servicios.

El Comité de Empresa y junta de personal dispondrán de las mismas garantías y derechos que las Secciones Sindicales, además de las que la Ley les otorga.

Las horas Sindicales de los representantes de un mismo Sindicato en el Comité de Empresa y Junta de Personal o Secciones Sindicales reconocidas, podrán acumularse en uno o en varios de sus miembros, de forma permanente o temporal.

2.— De igual forma el Comité de Empresa se obliga a:

Cumplir y respetar todos y cada uno de los acuerdos a que lleguen con la Corporación.

Realizar y desarrollar labores de gestión o colaboración con las unidades administrativas o Departamentos de personal de este Ayuntamiento.

Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todos aquellos asuntos y material que conozcan en razón de su cargo.

Artículo 19.— Derechos de información de los/as representantes sindicales en materia de contratación.

En aplicación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los/as representantes sindicales, en materia de contratación y demás disposiciones aplicables en este sentido, el Ayuntamiento se compromete a:

a) Entregar una copia básica de cada contrato laboral que efectúe el Ayuntamiento a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, con la supresión de datos personales prevista en la Ley Orgánica 1/1982 sobre derechos a la intimidad.

b) Notificar igualmente las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias que pudiera haber.

c) Con ocasión de la extinción de contrato laboral, o en su caso, la denuncia del mismo, se confeccionará y se comunicará a los representantes de los Sindicales, a la vez que a los propios interesados, la correspondiente liquidación salarial con sujeción a los trámites y garantías previstas en la Legislación vigente.

Artículo 20.— Secciones sindicales.

1.— Los trabajadores de este Ayuntamiento, podrán constituir Secciones Sindicales y afiliarse a las mismas, siempre que dichas Centrales Sindicales estén constituidas legalmente, todo ello, al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical.

Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a disponer de 30 horas sindicales mensuales para la realización de sus funciones. La utilización y características de las mencionadas horas sindicales será

igual al que se establece para los miembros del Comité de Empresa.

2.— Los de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derecho y garantías que los miembros del Comité de Empresa, entre ellos, y reseñando específicamente:

Libre difusión y propaganda sindical dentro del Ayuntamiento.

Disponer de los correspondientes y adecuados tabloneros propios para propaganda, convocatorias, etc.

Convocar Asambleas Generales o de centros de trabajo, por un tiempo que no exceda de 6 horas trimestrales, debiéndose realizar éstas al inicio o al final del trabajo, poniéndolo en conocimiento en un plazo de 48 horas.

Recoger y plantear ante la Corporación y el Comité de Empresa todas aquellas materias que considere oportunas para la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Todos los miembros de la Sección Sindical, tendrán derecho a 15 días laborables al año y retribuidos, para la asistencia a cursillos, conferencias, etc., que organicen y participen las respectivas Centrales Sindicales.

3.— El Comité de Empresa dispondrá de las mismas garantías y derechos que la Sección Sindical, además de las que la Ley otorga.

Artículo 21º.— Derecho a la huelga.

El personal afectado por el presente Convenio, tiene derecho al ejercicio de la huelga en defensa de sus intereses, con sujeción a lo establecido en la normativa legal vigente.

Por parte del Ayuntamiento se propondrán los servicios mínimos con siete días de antelación, debiéndose negociar con el Comité de Empresa y Junta de Personal.

Si en este plazo no se hubiera realizado la mencionada propuesta, el Comité de Empresa y la Junta de Personal propondrán los servicios mínimos, dando fecha para la negociación, y en caso de que la Corporación no compareciese, esos servicios se entenderán como definitivos.

Artículo 22.— Política de empleo y provisión de vacantes.

1.— De conformidad con lo dispuesto en la Ley 7/85 y R. D. Legislativo 781/86 en materia de Régimen Local, el Ayuntamiento aprobará la Oferta de Empleo Público anual en la que figurarán los puestos de nueva creación, así como las vacantes que se produzcan y su forma de acceso, y en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, legalidad, capacidad y publicidad.

Dicha Oferta de Empleo anual deberá ser negociada con los/as representantes sindicales y no obstante confeccionarse en base a los siguientes criterios:

Tener en cuenta las peticiones de reingreso de personal en excedencia al servicio activo a la hora de que esa posible vacante que se produzca en su categoría o en la inmediata inferior, no será incluida en la Oferta de Empleo.

Reservar el 50% de las plazas de la Oferta para ser cubiertas mediante promoción interna en los términos que se establece en la Legislación vigente.

El ingreso en el Ayuntamiento de Almansa, se realizará mediante convocatoria pública a través de cualquiera de sus sistemas previstos en la Legislación vigente, en los que se garantizarán los principios ya citados de igualdad, mérito, legalidad, capacidad y publicidad. Se establecerán bases generales de ingreso, las cuales antes de su aprobación, deberán ser consultadas con los/as representantes sindicales.

El Comité de Empresa estará presente en cada uno de los tribunales que se formen, por sí o por algún representante el efecto designado con voz y con voto.

Los criterios para la elaboración de bolsas de trabajo, serán siempre consensuadas con el Comité de Empresa y/o Junta de Personal.

Las bolsas de trabajo y listas de espera, bien de pruebas para personal fijo, o bien convocadas al efecto para cubrir posibles sustituciones deberán siempre respetarse en su orden, y solamente pasará a ofertarse la contratación al siguiente, cuando el interesado hubiese renunciado al derecho por escrito, aunque permanecerá éste en su orden establecido, siguiendo la lista su orden de uno en uno.

Cuando se llegue al final de la lista, se seguirá nuevamente por el número uno y sucesivos, a excepción de las personas que hubiesen renunciado por escrito, o hubieran agotado el periodo mínimo de contrato o contratos realizados.

Únicamente se podrá dar por finalizada una lista de espera antes de su caducidad, cuando en un momento o situación, se contacte con todos los componentes de esa lista, exceptuando los ya indicados, y a ninguno de sus componentes le interese el contrato ofertado. Con el tiempo suficiente de convocatoria antes de su caducidad, se preverá la realización de una nueva bolsa y a continuación una lista de espera mediante un concurso específico. Las listas de espera serán públicas en todo momento, para que cualquier interesado pueda consultarlas, de los contratos realizados de renunciadas y posibles previsiones.

2.— Todas las vacantes que se produzcan en la Plantilla se ofrecerán al resto del personal que ocupe puestos de trabajo de similares características e igual categoría, mediante concurso de traslado. En el caso de no existir personal de similares características e igual categoría para acceder a ocupar dichas vacantes, se ofrecerá al personal del grupo o escala inferior que lo soliciten, a través de pruebas de aptitud adecuadas, siempre que tengan la titulación suficiente y sea conforme con la Legislación vigente.

3.— El Ayuntamiento reservará las plazas necesarias para trabajadores/as minusválidos/as establecidas por la Ley.

4.— Se dará cuenta al INEM de toda convocatoria de plazas a cubrir.

5.— Se reconoce el derecho de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer para acceder a un puesto de trabajo, sin perjuicio de las características propias de los diferentes puestos de trabajo.

6.— Anualmente se confeccionará un plan de trabajo con el correspondiente presupuesto para trabajadores/as en formación y en prácticas, con la finalidad de

investigación y puesta al día de actividades que por la escasez de personal no se acometen en la actualidad.

7.– Como medida concreta de creación de empleo se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 32 del presente convenio a la hora de promover la jubilación voluntaria anticipada.

Artículo 23.– Sustituciones y traslados.

1.– En los supuestos de ausencia del trabajo motivada por enfermedad, accidente, vacaciones, horas Sindicales y otras causas que pudieran producir desajustes en la prestación de funciones en los centros o servicio, el Ayuntamiento preverá las correspondientes sustituciones, en el plazo más breve posible, sin que en ningún caso se supere los siete días.

Los encargados del Servicio, Comité de Empresa y Junta de Personal, Departamento de Personal, informarán sobre la necesidad de la sustitución de que se trate, teniendo en cuenta la cualificación del trabajador a sustituir y la previsión necesaria en orden al mantenimiento adecuado del servicio.

2.– A los trabajadores que por razones accidentales, realicen trabajos de superior categoría profesional al que ostentan incluidos los períodos vacacionales, les será de aplicación las retribuciones básicas de su nivel y las complementarias del puesto de trabajo que de forma accidental estén desarrollando. Estas retribuciones no consolidarán derecho alguno, ya que una vez finalizadas las circunstancias que motivaron dicha situación, al trabajador seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su grupo y nivel.

3.– Antes de adoptarse cualquier decisión sobre el traslado de un trabajador, bien se trate de un servicio u otro dentro del mismo centro de trabajo, o de un centro a otro centro, deberá comunicarse primero al Comité de Empresa y posteriormente comunicarlo al trabajador para que en el plazo de cinco días manifieste su conformidad o disconformidad. En caso de disconformidad por parte del trabajador, la cuestión se someterá preceptivamente a informe de la Comisión Paritaria del presente Convenio, resolviéndose en definitiva por el órgano competente del Ayuntamiento.

Artículo 24. – Régimen disciplinario y control horario.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con audiencia al interesado y de conformidad con la normativa general en materia de procedimiento administrativo y del procedimiento sancionador previsto en la Legislación vigente. En las demás sanciones, será preceptiva la incoación de expediente disciplinario previo que garantizará, en todo caso, la audiencia del interesado.

Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa el inicio del expediente disciplinario así como la resolución del mismo.

En el incumplimiento del horario legalmente establecido, se retendrán los haberes de forma proporcional al tiempo faltado.

Artículo 25. – Ayudas y mejoras sociales.

1.– Natalidad: Los trabajadores municipales afectados por el presente Convenio percibirán un premio de 120,20 euros.

2.– Matrimonio, civil, canónico, o constitución de pareja de hecho: Los trabajadores municipales afectados por el presente Convenio percibirán un premio de 120,20 euros.

3.– Ayudas a la formación: se establece una partida en el presupuesto económico del Ayuntamiento de 12.000 euros, cada año para la formación y preparación del personal, quedando su distribución y visto bueno a criterio del Comité de Empresa, y en su caso, de Comisión Paritaria, ampliándose dicha cantidad en función de la necesidad. En caso de que en esta partida presupuestaria no se llegara a hacer uso del total, la cantidad sobrante se incrementaría en la partida de ayudas extraordinarias del artículo siguiente

4.– Anticipos: De acuerdo con la normativa vigente y bases de ejecución del Presupuesto Municipal, los/as trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho a anticipos reintegrables de su sueldo, de hasta 1.800 euros, y a devolver hasta en 30 mensualidades. Cuando excepcionalmente se deba de estudiar la posibilidad de conceder un anticipo a un/a trabajador/a que tenga pendiente la devolución de otro anterior, será competencia de la Comisión Paritaria.

5.– Ayudas a trabajadores/as con hijos/as minusválidos o psíquicos: Se establece una ayuda de 613,08 euros para los trabajadores/as con hijo/as de esas características, que se distribuirán a razón de 51,09 euros mensuales.

6.– Ayudas para libros escolares: Se establece el 50% del importe de los libros en los niveles de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

7.– Ayudas por guarderías o escuelas infantiles: Se establece el 50% de los gastos de guarderías o escuelas infantiles de los/as hijos/as de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, tomando como referencia anual las tasas del Ayuntamiento de Almansa, excluyendo cualquier otro servicio (comedor, etc.).

8.– Matrículas: Se abonará la primera matriculación y una convocatoria más para cada asignatura.

9.– Ayudas por renovación del permiso de conducir: Se establece una ayuda para aquellos/as trabajadores/as que tienen que utilizar vehículos oficiales del Ayuntamiento en su trabajo habitual, consistente en el pago de los gastos que se ocasionen por dicha renovación, incluyéndose en su caso, certificaciones médicas y desplazamientos.

10.– Se creará un fondo para gastos del Comité de Empresa y Junta de Personal de 901 euros. Cuando no se agote esta cantidad, el remanente no utilizado, pasará a dotar el mismo concepto en el ejercicio posterior.

Artículo 26.– Ayuda extraordinaria.

Tiene por objeto la concesión de ayuda económica a aquellos trabajadores que por circunstancias imprevisibles o fortuitas se encuentren ante situaciones especialmente gravosas y difíciles de afrontar con los medios económicos de que habitualmente disponen, siempre que no se deriven de hechos cuya cobertura asistencial sea pública y universal, o de posible y habitual contratación mediante póliza de seguros.

La cantidad destinada por el Ayuntamiento para esta

partida será de 4.808,10 euros anuales, que podrá ser incrementada por los restos de años anteriores de este mismo concepto y/o por la parte no gastada en la partida de ayudas por formación del artículo anterior.

En ningún caso las ayudas concedidas en su cómputo anual sobrepasarán la cantidad total resultante del apartado anterior, distribuyéndose éstas proporcionalmente entre los peticionarios en orden a la cuantía de la ayuda solicitada. Las cantidades que una vez transcurrido el año natural no sean utilizadas, se sumarán a las que se negocien en próximos Convenios.

La reglamentación y aprobación se efectuará por la Comisión Paritaria.

Artículo 27.— Premio por jubilación anticipada.

Se establece para los trabajadores de este Ayuntamiento, siempre que reúnan los requisitos exigidos para devengar las prestaciones de la Seguridad Social, la jubilación voluntaria a los 60 años, y la forzada cuando lo determine la Legislación vigente, con derecho al porcentaje de pensión legalmente establecido.

Asimismo, se establece para dicho personal, los siguientes premios de jubilación anticipada.

<i>Edad</i>	<i>Premios</i>
A los 60 años	13.498 euros
A los 61 años	11.492 euros
A los 62 años	8.788 euros

<i>Edad</i>	<i>Premios</i>
A los 63 años	5.407 euros
A los 64 años	3.380 euros

Fijándose el siguiente baremo para el cobro de las mismas:

<i>Porcentaje a cobrar</i>	<i>Años de antigüedad</i>
100%	10 años de antigüedad
90%	9 años de antigüedad
80%	8 años de antigüedad
70%	7 años de antigüedad
60%	6 años de antigüedad
50%	5 años de antigüedad

Estas cantidades se incrementarán anualmente, según el aumento del IPC. correspondiente a cada año.

Acuerdo Marco del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Almansa para 2004-2007 Artículo único.

Todas las condiciones pactadas, derechos económicos, sociales y asistenciales establecidas en el presente Convenio Colectivo del personal laboral, será extensivo al personal funcionario y las referencias a la normativa laboral de aplicación, serán sustituidas por normativas de carácter administrativo.

Almansa, 9 de mayo de 2005.—La Concejada Delegada, Emilia Millán Arnedo. •10.774•

AYUNTAMIENTO DE BONETE

ANUNCIO

En cumplimiento del acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en su sesión de 29 de septiembre de 2005 se hace público el presente anuncio de convocatoria para adjudicar el contrato cuyas características se describen seguidamente:

1. Entidad adjudicadora.
 - a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Bonete.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.
2. Objeto del contrato.
 - a) Descripción del objeto: Adjudicación del contrato de Obras de construcción de Ermita de San Isidro y Acondicionamiento de terreno en el paraje «La Redonda» Parc. 10.932/ Políg. 6 de la localidad.
 - c) Lugar de ejecución: Municipio de Bonete.
 - d) Plazo de ejecución (meses): Seis.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Subasta.
 - c) Forma: Abierta.
4. Presupuesto base de licitación. Importe total: 99.127,64 €, mejorable a la baja.
5. Garantía provisional: No se exige.
6. Obtención de documentación e información.
 - a) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Bonete.
 - b) Domicilio: C/ Murillo, 20.

- c) Localidad y código postal: Bonete, 02691.
- d) Teléfono: 967-334001.
- e) Telefax: 967-333409.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: la misma que para la recepción de las ofertas.
7. Requisitos específicos del contratista: No se exigen.
8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.
 - a) Fecha límite de presentación: Las ofertas se presentarán dentro de los 26 días naturales siguientes al de publicarse el presente anuncio en el *Boletín Oficial* de la provincia de Albacete.
 - b) Documentación a presentar: La que se especifica en el pliego de condiciones.
 - c) Lugar de presentación:
 1. Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Bonete.
 2. Domicilio: C/ Murillo, 20.
 3. Localidad y código postal: Bonete, 02691.
 9. Apertura de las ofertas.
 - a) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Bonete.
 - b) Domicilio: C/ Murillo, 20.
 - c) Localidad: Bonete.
 11. Gastos de anuncios: Serán de cuenta del adjudicatario/s.

Bonete a 10 de octubre de 2005.—El Alcalde, Manuel Rubio Martínez. •21.594•