

# Boletín Oficial del Excmo. Ayuntamiento

## de Melilla

### TARIFA DE PUBLICIDAD

(Timbre a cargo del anunciante  
POR INSERCIÓN)

Una plana.....	1.500 Pta.
Media plana.....	750 "
Cuarto plana.....	375 "
Línea.....	15 "

Pago anticipado

SE PUBLICA  
LOS JUEVES

### TARIFA

DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

Melilla y provincias.....	750 Pta.
Extranjero.....	1.250 "

Pago anticipado

Año LXIII

Número suelto: 40 pta. Año corriente  
" " 80 " " atrasado

Núm. 3.153

DEPOSITO LEGAL. ML - I - 1958

Cooperativa Gráfica Melillense - Sor Alegria, 3 - Melilla 1991

EDICIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
ARCHIVO - BIBLIOTECA (Horario: 9 a 13)

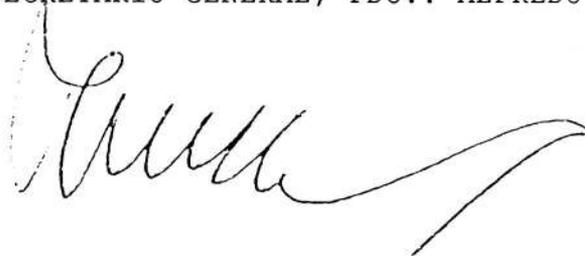
8 DE AGOSTO DE 1991 (Extraordinario)

## III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día veinticinco de Julio de 1991, acordó aprobar el III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO, que consta de 22 CAPITULOS, 59 ARTICULOS, 4 DISPOSICIONES ADICIONALES, 3 DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y 1 ANEXO.

MELILLA, 5 DE AGOSTO DE 1991

EL SECRETARIO GENERAL, FDO.: ALFREDO MECA.



## IIICONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

### CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION

#### ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula y establece las normas por la que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de las Unidades y Centros del Excmo. Ayuntamiento, subsidiariamente, en caso de falta de Convenio propio será el presente, de aplicación al Personal Laboral de la FUNDACION SOCIO CULTURAL, PATRONATO DE TURISMO Y UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA ( U.N.E.D ).

#### ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL

1.- Por el Personal Laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales o fijos de trabajos discontinuos, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal cuya relación de servicio con el Ayuntamiento se derive de un Contrato Administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan, de colaboración temporal.
- b) Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento se derive una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente, el carácter de personal laboral eventual interino o fijo del Ayuntamiento.
- c) Los contratos de formación, aprendizaje o prácticas formalizados por el Ayuntamiento en virtud de algún Convenio suscrito con otras Entidades públicas.

#### ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en todas las Unidades Administrativas del Ayuntamiento al que se hace referencia en el artículo primero.

#### ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1991; no obstante, sus efectos económicos se retrotraeran al 1 de enero de 1991.

#### ARTICULO 5.- FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO.

1.-El presente convenio se entenderá automáticamente

denunciado por ambas partes, al 30 de noviembre de 1991 a todos los efectos.

2.- La Comisión negociadora deberá constituirse dentro de los 30 días posteriores a la denuncia señaladas en el punto anterior.

## CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

### ARTICULO 6.- ORGANIZACION

Conforme a la Legislación vigente, la organización del trabajo, es facultad exclusiva de la Administración y aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de los distintos servicios afectados por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocido a los trabajadores y sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 40, 41 y 64. Ley 8/1.980 de 10 de Marzo, y lo dispuesto en la Ley Orgánica de 2 de Agosto de Libertad Sindical y demás legislación vigente al objeto de lograr la mayor colaboración entre ambas partes.

### ARTICULO 7.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION ESTUDIO Y VIGILANCIA

1.- Dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de vigilancia, estudio e Interpretación del Convenio Colectivo, integrada por tres vocales en representación de la Administración y tres vocales en representación del Personal Laboral.

2.- Se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, los vocales en representación de la Administración serán designados por el Alcalde y los que actúen en representación del Personal Laboral, serán elegidos por el Comité de Personal, y por las Secciones Sindicales si éstas cuentan con la mayoría de los miembros del Comité de Personal o Delegado de Personal.

3.-El Presidente podrá convocar la Comisión en cualquier momento y en todo caso con una periodicidad mínima de un mes. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días de la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría de dos tercios de sus miembros.

4.- En ausencia del Presidente o de su Delegado, los miembros presentes de la Comisión Negociadora acordarán quien ha de presidir la sesión correspondiente.

5.- Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Comisión negociadora del siguiente Convenio Colectivo, que deberá constituirse dentro de los 30 días posteriores a la denuncia.

6.- Ambas partes podrán sustituir en cualquier momento a sus representantes en la Comisión Paritaria, comunicándolo al Presidente de dicha Comisión así mismo podrán asistir a la misma con voz pero sin voto hasta dos asesores por cada una de las partes.

7.- Funciones del Presidente:

- a) Preside las reuniones, concediendo los turnos de palabra.
- b) Ejerce la función de vigilancia en lo relativo al cumplimiento de este art.7, así como el buen desarrollo de las sesiones.
- c) Convocar y fijar el orden del día de cada convocatoria.

8.- Funciones del Secretario:

- a) Colaborar con el Presidente en la convocatoria de las reuniones.
- b) Levantar acta de cada reunión, que firmará con el visto bueno del Presidente.
- c) Remitir copias de las actas aprobadas a los demás miembros de la Comisión.
- d) Expedir certificaciones de lo consignado en las Actas a solicitud de cualquier miembro de la Comisión.
- e) Archivar y custodiar los documentos de la Comisión.
- f) Recibir, registrar y despachar la correspondencia que se reciba, autorizada con la firma del Presidente.

9.- Funciones de la Comisión:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cauce de información de la evolución, programa, etc., que tenga previsto realizar el Ayuntamiento que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) El dictamen en aquellas otras cuestiones que les sea sometida de común acuerdo por las partes.
- f) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos conflictos o huelgas y de interpretación, en las normas del presente Convenio.
- g) El estudio de las quejas y reclamaciones ante la Comisión, por los trabajadores, miembros del Comité de Personal o Delegados de Personal.
- h) Las contempladas en el presente Convenio.
- i) Entenderá de los Traslados que se realicen entre los distintos puestos de trabajo o turnos no rotativos, a instancias del trabajador cuando aquello suponga una variación superior a tres meses dentro de un año, produciéndose en este caso la paralización del traslado hasta que no sea resuelto por la C.I.V.E..

10.- El Orden del Día de las reuniones deberá contener, al menos, los siguientes puntos:

- Lectura del Acta de la reunión anterior, y su aprobación si procede.

- Asuntos propuestos por cualquiera de ambas partes en su reunión anterior.

- Asuntos propuestos por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al Presidente con anterioridad a la convocatoria.

- Fuera del orden del día se someterán los asuntos que la Comisión acuerde.

11.- La convocatoria será notificada, con una especificación del Orden del día a todos los miembros de la Comisión, con una antelación mínima de 48 horas.

12.- Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y será objeto de publicación en los tablones sindicales por parte de sus representantes.

13.- De cada reunión de la Comisión Paritaria, se levantará acta por el Secretario. El Acta contendrá:

- Lugar, fecha y hora de la reunión
- Miembros asistentes
- Orden del día
- Forma y resultado de las votaciones.
- Resolución de los acuerdos.

14.- Las Actas serán firmadas por el Secretario con el V. B. del Presidente y se aprobará en la misma o posterior reunión.

15.- Podrá existir un secretario de actas designado por Alcaldía o por su Delegado, sin voz ni voto.

#### CAPITULO IV.-

#### ESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACION PROFESIONAL.

##### ARTICULO 8.-

1.- De conformidad con lo que previene el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su Formación Profesional al personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamientos profesionales y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación en lo posible de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su evaluación en las condiciones que se determinen, con la participación de los representantes de los trabajadores.

3.- El Excmo. Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con los Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los Cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Estos cursos se efectuarán al menos cada cuatro años.

4.- Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre el Ayuntamiento y los Representantes de los trabajadores, así como la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos. Esta Comisión se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad.

## CAPITULO V.-

### PROVISION DE VACANTES. CONTRATACION E INGRESO.

#### ARTICULO 9.- PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE VACANTES.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal fijo, y las de nueva creación de esta misma naturaleza se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

- 1.- Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.
- 2.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos cuando se trate de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional en la misma categoría profesional en actividades específicas.
- 3.- Por personal perteneciente a la plantilla de

trabajadores fijos con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específicas.

- 4.- Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que se establecerán dos turnos: Restringido y Libre

#### ARTICULO 10.- SISTEMA DE SELECCION PARA PROVISION DE VACANTES.

1.-Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia previstos en el artículo 9 se proveerán, en primer término, por trabajadores fijos discontinuos de la misma categoría profesional.

La cobertura de estas vacantes por trabajadores fijos discontinuos se efectuará, mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de diez días naturales siguientes al anuncio, formulen petición al Alcalde. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.

2.- Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, adecuado a lo que al respecto se previene en el Real Decreto 2223/1.984, de 19 de Diciembre. que al respecto se previene en el

3.- Se reservará al 50% de vacantes para ser cubiertas en turno restringido, por trabajadores fijos de plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que ostente categorías profesionales de igual nivel o inferiores a las de las vacantes a cubrir siempre que reúnan todos los requisitos de las plazas que se convoquen. En el caso de que el número de trabajadores que superen la selección, sea inferior al de las plazas reservadas, las restantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre e igualmente en caso contrario. Para en el supuesto en el que solo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna. Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de determinadas pruebas para el personal que concurra al turno restringido. Los méritos del personal de este turno se valorarán con lo establecido en el artículo siguiente.

4.- La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio acordará la composición de los Organos de selección de personal debiéndose de tener en cuenta que aquel será siempre de número

impar y la representación laboral en el caso de ser 3 miembros tendrá derecho a asignar uno y de ser 5, dos. Esto representantes será preferentemente personal municipal y habrán de reunir los requisitos de tener la misma o superior titulación de la plaza que se va a cubrir.

5.- Podrán tomar parte en las pruebas en turno restringido, los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

6.- En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

7.- Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la situación de personal laboral fijo en reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de Contrato de Trabajo de duración determinada que establezca en cada caso la Comisión Paritaria. Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

Para la composición de los Organos de selección de este personal se atenderá a lo dispuesto en el punto 4 de este artículo.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo mediante Contrato de Trabajo de duración determinada, constituirá mérito preferente para el acceso a la plantilla de Personal Laboral Fijo del Ayuntamiento.

#### ARTICULO 11.

1.- Los méritos para la promoción en turno restringido del personal laboral de este Convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

2.- La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales y el 15% restante, deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3.- La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Ayuntamiento será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Las pruebas a realizar serán fijadas por la Administración Municipal en la correspondiente convocatoria.

#### ARTICULO 12.

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el articulado de este Convenio, la modificación de la naturaleza jurídica de los contratos suscritos por el Ayuntamiento corresponderá al órgano competente, con las limitaciones establecidas por la Ley.

En todo caso, la formalización definitiva de un contrato de duración indefinida, requerirá que la selección del trabajador se

haya a través de pruebas objetivas y públicas.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos será informada por el Ayuntamiento a los representantes de los trabajadores.

#### ARTICULO 13.- NUEVO INGRESO.

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

1. Poseer nacionalidad española.
2. Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
3. Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
4. Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

#### ARTICULO 14.- PERIODO DE PRUEBA.

1.- El personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y de un mes para el resto del personal.

2.- Durante este periodo, tanto el Ayuntamiento como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna, en el caso de que la relación laboral sea terminada por parte del Ayuntamiento, será previamente oído el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de los Trabajadores.

El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3.- Transcurrido este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este periodo al trabajador a todos los efectos.

### CAPITULO VI.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

#### ARTICULO 15.- JORNADA

- 1.- La jornada de trabajo en computo anual será de 1.711 horas.
- 2.- La jornada de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo.

#### ARTICULO 16.- HORARIO.

1.- El horario será establecido con caracter laboral para las diferentes Unidades Administrativas con las limitaciones que preveen en las disposiciones legales.

2.- El Ayuntamiento podrá establecer horarios flexibles en aquellas Unidades Administrativas que lo permitan.

3.- A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, un día se considerará dividido en dos periodos normal y nocturno.

El periodo normal el comprendido entre las seis y las veintidos horas del mismo día.

El periodo nocturno el comprendido entre las seis y las veintidos horas del día siguiente.

4.- Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo de un periodo de treinta minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horario aplicables a los Funcionarios del Ayuntamiento y estos pudieran ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada u horario le implicarán variaciones retributivas, el personal laboral, en razón de tales circunstancias podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas..

#### ARTICULO 17.- HORARIOS ESPECIALES.

1.- En los trabajos que exijan la presencia continua tal como los de vigilancia, conservación y mantenimiento, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas. La jornada que para estos casos excede de treinta y siete horas y media semanales se abonarán como horas extraordinarias.

A estos trabajadores les será de aplicación el plus de turnicidad establecidos en el artículo 51.

2.- Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, al principio o al final de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

#### ARTICULO 18.- CALENDARIO LABORAL.-

El calendario laboral será el que se fije por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes en cada caso.

Todos aquellos servicios que tengan establecidos un sistema con turnos rotativos o aquellos que por las específicas regularidades de su cometido no puedan disfrutar de cualesquiera de los días vienen recogidos como inhábiles en el calendario laboral, será recompensados con el disfrute de un día de licencia, establecido por el Jefe de la Unidad, de acuerdo con las necesidades del servicio, más una cantidad de tres mil quinientas pesetas.

#### ARTICULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrá la consideración de Horas Extraordinarias, las que excedan de 37 horas y media en cómputo semanal de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio.

2.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Ayuntamiento, a la vista de las necesidades de las Unidades Administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El Ayuntamiento adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a las situaciones realmente excepcionales propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador en lo referente a la compensación.

3.- La realización de horas extraordinarias se realizará día a

día entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

#### CAPITULO VII.- VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS.

##### ARTICULO 20.- VACACIONES ANUALES.-

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración.

El periodo normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, debiendo anunciar la Dirección de cada Centro de Trabajo en el mes de Enero, en cual o cuales de los cuatro meses citados podrán disfrutar las vacaciones, habiendo oído previamente a los Representantes de los Trabajadores

En caso de ser varios los meses fijados como posibles para las vacaciones, los trabajadores podrán disfrutarlas en periodos no inferiores a quince días, previa petición a la Dirección del Centro de Trabajo quién resolverá, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las razones aducidas por el trabajador, debiendo oír en este caso a los Representantes de los Trabajadores. Dichos periodos deberán coincidir, en su inicio con los días 1 y 16 del mes.

2.- Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un numero de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

3.- Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en el Ayuntamiento antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

4.- En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del periodo normal, la duración será de 40 días naturales.

Así mismo en caso de que por necesidad del servicio sea necesario dividir las vacaciones en varios periodos dentro del periodo vacacional normal se tendrá derecho a 34 días naturales.

##### ARTICULO 21.- LICENCIAS.

1.- El personal que haya cumplido almenos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permiten las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2.- El trabajador, previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Diecisiete dias naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro dias en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco dias hábiles.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en computo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser igualmente ejercido por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir tales días a su conveniencia, previa autorización de la conveniente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

g) Los días 24 y 31 de Diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otro dentro del resto del año.

h) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen reglamentariamente.

i) Hasta seis al año para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el M.E.C.

j) Maternidad de la mujer trabajadora, por la duración que se establezca legalmente.

## CAPITULO VIII.-

### SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

#### ARTICULO 22.- SUSPENSION CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto que será de aplicación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

## ARTICULO 23.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad, al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este; casos estos en los que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, ni en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia de un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que viniera disfrutando.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado al respecto, por parte del Ayuntamiento, deberá de emitirse en el plazo de 30 días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento en el que se encontrase excedente.

## ARTICULO 24.- EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

## ARTICULO 25.- REINCORPORACIONES.

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

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Alcalde al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado, el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

## ARTICULO 26.- EXTINCION DEL CONTRATO.

1.- Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

2.-Serán causas de extinción del contrato laboral la ausencia al trabajo por sentencia condenatoria firme por delito, salvo los derivados de la aplicación del Código de Circulación.

3.- Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de los servicios de personal de la Unidad o Centro donde esten adscritos, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, que lo comunicará al Alcalde.

## CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 27.- GRADUACION. PRESCRIPCION Y CANCELACION DE FALTAS Y SANCIONES.

1.-Los trabajadores podrán ser sancionados por el Alcalde o por quién delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, Graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- La no comunicacion con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo .

- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

- En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.

- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el sevicio.

- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integrida del trabajador o de otros trabajadores.

- La falta de asistencia al trabajos sin causa justificada durante tres días al mes.

- La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.

- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas

- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o durante más de 20 días al trimestre.

- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidades.

- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanciones.

3.- las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por falta leves:

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses

- Despido.

4.- Las sanciones por faltas leves cuando hayan suspensión de empleo y sueldo, graves o muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Este informe se emitirá en el plazo máximo de siete días naturales.

5.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de

la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, no supere en su conjunto, el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad, remitiéndosele a la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad, y perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano Directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8.- Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación en las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelará a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

la cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones será de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9.- No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

## **CAPITULO X.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

### **ARTICULO 28.- ORGANIZACION Y PARTICIPACION EN MATERIA DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.**

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, y a una adecuada política de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene así mismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de Trabajo y en el control de medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

2.- La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud, Segur. y C. de T. en sus Departamentos y Centros de Trabajo, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3.- La formulación de la política de Salud, Segur. y C. de T. en un Organismo o Centro de Trabajo, partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo, y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo de la detección e identificación de riesgo y agentes materiales que puedan ocasionarlo y de las medidas y sistemas de protección o prevención utilizados hasta el momento; dicha política de Salud, Seg. y C. de T. planificará anualmente para cada Centro de Trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de Trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos de mejora del medio ambiente, del trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de Salud, Segur. y C. de T., así como para su realización y puesta en práctica los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de medios y equipos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por intensidad de sus problemas de Salud, Segur. y C. de T. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de Seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas son necesarias.

#### ARTICULO 29.-COMITE DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Se constituirá un Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, que estará formado por los Delegados de Prevención y por el mismo número de representantes de la Administración, siendo la actuación de este órgano colegiado.

Este será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos de la Administración.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ARTICULO 30.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA RESPECTO A LA PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE

La Corporación consultará e informará a los Delegados de Prevención del Medio Ambiente, designados por el Comité de Empresa, previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo de la empresa; y en particular, informará a aquéllos de las condiciones y medidas con respecto a las emisiones contaminantes y al tratamiento de los residuos generados en el proceso productivo, si los hubiere.

ARTICULO 31.- VESTUARIO Y ELEMENTOS DE PROTECCION

1.- Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características que lo requiera, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el trabajo.

2.- Si el trabajo en alguna Unidad Administrativa requiriese vestir uniforme a los trabajadores, el Ayuntamiento estará obligado a proporcionar los mismos, y se estudiará en la Comisión paritaria, previo informe, los períodos de cadencia de cada prenda, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregarán dos uniformes de invierno y dos de verano.

3.- Asimismo el Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

ARTICULO 32.- SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA

1.- El Ayuntamiento organizará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia necesaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

2.- El Ayuntamiento deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto, que así se exija acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3.- Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos del Ayuntamiento en su caso, o del informe del Gabinete Técnico de Seguridad e higiene en el Trabajo, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

ARTICULO 33.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

1.- Se efectuarán con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo, en el ámbito

territorial y se complementará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes, en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, para aquellos trabajadores cuya actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2.- Dicho comité de Seguridad e Higiene tendrá la obligación de instrumentar y hacer cumplir los programas y pruebas específicas para el personal de las Unidades de Proceso de Datos cuya categoría profesional así lo requiera.

3.- En los casos de que el Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo no disponga de los medios para realizar los reconocimientos anuales o los especificados por el Comité de Seguridad e Higiene, el Ayuntamiento los realizará a través de sus propios Servicios Médicos, o mediante conciertos con otras Entidades.

#### ARTICULO 34.- MEDIDAS DE APLICACION

1.- En consecuencia con el artículo 28.3 del presente Convenio se adoptarán las medidas oportunas en orden a subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas en la prestación laboral y consecuentemente la eliminación de los pluses correspondientes anejos, de acuerdo con las resoluciones de la Autoridad laboral que demuestren la improcedencia de tales pluses por inexistencia de condiciones adversas.

2.- Los empleados mayores de 50 años que realicen su trabajo en turno de noche, podrán pasar a efectuarlo de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas, siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten se evitará que en el turno de noche presten servicios los mayores de 50 años.

#### ARTICULO 35.- POLITICA DE SEGURIDAD E HIGIENE

1.- Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que sea posible.

2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional y dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotarán todos los medios terapéuticos posible para su rehabilitación.

### CAPITULO XI.- FOMENTO DEL EMPLEO

#### ARTICULO 36.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El contrato de trabajo estará basado en el principio de

garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

#### ARTICULO 37.- FOMENTO DEL EMPLEO

1.- Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito del Ayuntamiento, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, procurando el Ayuntamiento constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idénticas categorías profesionales u otras de distintas categorías que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2.- La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los 64 años.

3.- Los trabajadores con más de 60 años de edad, que teniendo cubierto su período de carencia, soliciten la jubilación, percibirán un premio de jubilación de 250.000 pesetas (Doscientas cincuenta mil ) por cada año que cada año que la anticipe a la edad de 65 años. A los efectos de reconocimiento de derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la resolución de los Organismos competentes de la Seguridad Social.

### CAPITULO XII.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACION

#### ARTICULO 38.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACION

El Ayuntamiento expedirá al Personal Laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

### CAPITULO XIII.- REGISTRO GENERAL DE PERSONAL.

#### ARTICULO 39.- REGISTRO DE PERSONAL.

El servicio competente en materia de personal, permitirá al personal laboral, previa petición, el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de Personal, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estarán sometidos a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución.

CAPITULO XIV.- ACCION SOCIAL.

ARTICULO 40.- ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

1.- En los casos de Baja por maternidad e incapacidad transitoria legalmente declarada, el Ayuntamiento abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente convenio. Dicho suplemento se abonará por el tiempo en que se mantenga dicha incapacidad transitoria.

2.- El personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho al 75 % del salario que le corresponda y al 100 % de las dos pagas extraordinarias, cuando el interesado tenga a su cargo hijo o hijos y parientes en primer grado incapacitados, siempre que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuenta con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.

3.- El Personal laboral fijo, podrá solicitar de la Administración Municipal, hasta un máximo de dos pagas en los conceptos retributivos básicos, cuya amortización deberá llevarse a efecto en 24 mensualidades continuadas como máximo.

4.- El personal laboral fijo percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 20.000 pesetas (Veinte mil). En caso de que ambos conyuges trabajen en el Ayuntamiento, cada uno de ellos percibirá esta cantidad.

5.- El personal laboral fijo percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 10.000 pesetas (Diez mil), por cada hijo nacido o adoptado.

6.- Por 25 años de servicio, percibirá el personal laboral fijo el 150% de una paga extra. Por 35 años de servicio percibirá el 275% de una paga extra, y por jubilación, el 400% de una paga extra.

7.- Fondo Asistencial. Se crea un Fondo asistencial que cubrirá o complementará las necesidades sociales del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento. Dicho Fondos se distribuirán trimestralmente. Los fondos no utilizados en uno de ellos, se acumularán al siguiente y así sucesivamente hasta el final del ejercicio presupuestario.

La CIVE establecerá el Reglamento de concesión de dichas prestaciones asi como la composición del órgano encargado del estudio y propuesta de resolución de las peticiones que a tal efecto reciban

CAPITULO XV.- REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 41.- REPRESENTACION SINDICAL

Serán órganos de representación laboral y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que éstas en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ARTICULO 42.- COMITES DE EMPRESA

1.- El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El concepto de Centro de Trabajo será el que determine la CIVE. Si en el momento de celebrarse las Elecciones Sindicales, ésta no se hubiera producido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán siempre que sea posible de un local, adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como tableros de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles así mismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

ARTICULO 43.- COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1.- Los órganos de representación señalados en el artículo 40 que ejercen en su ámbito respectivo las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores concede a los Comités de Empresa.

2.- Dentro del primer trimestre de cada año, la Administración proporcionará a la Representación Laboral, un informe de las cantidades devengadas, con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos.

3.- Los Representantes de los Trabajadores, cuando así lo soliciten serán oídos en las materias siguientes:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre la mismas.
- Plantillas
- Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.
- Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos
- Necesidad de designación personal sanitario
- Modificación de las condiciones de trabajo
- Promoción interna
- Formación profesional
- Modificación de la Jornada y Horarios

ARTICULO 44.- GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por lo tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) Expresan colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al jefe del servicio respectivo.

En todos los Centros de Trabajo, existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el Personal laboral.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 30 horas
- De 101 a 250 trabajadores, 35 horas
- De 251 a 500 trabajadores, 40 horas
- De 501 a 750 trabajadores, 45 horas
- De 751 en adelante, 50 horas

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités en uno o en varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos los correspondientes a los Delegados del mismo Centro.

Cuando exista un sólo Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas, durante los tres meses siguientes de formación discontinua.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo, previa comunicación al Alcalde, en cuanto al número de personas en que recaen las mismas y los períodos de tiempo en que serán de aplicación.

#### ARTICULO 45.- DERECHO DE REUNION

1.- Sin perjuicio de la necesidades del servicio y de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, tendrán derecho a realizar hasta 5 Asambleas anuales, con un tope máximo de 16 horas 30 minutos del horario de trabajo, para tratar temas que les afecten, previa solicitud, por quien o quienes ostentes poder de convocatoria, al jefe del Centro de que se trata, con 48 horas de antelación y con especificación de fechas, hora de reunión, lugar, detalle y Orden del Día de los asuntos a tratar y

especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores del Ayuntamiento.

2.- Durante el período de negociación del Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art. 77 del Estatuto de los Trabajadores .

3.- La corporación cuando por trabajar en turno o cualquier otras circunstancia extraordinaria considere que no puede reunirse simultaneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola si se llevan a efecto en el plazo de 72 horas y serán fechadas en el día de la primera reunión.

#### ARTICULO 46.- REPRESENTACION SINDICAL Y ACTIVIDADES DE LAS SECCIONES SINDICALES.

1.- La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones en las condiciones que se especifican en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajos, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

2.- Los sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en la vigente ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y la de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y en particular de los derechos siguientes:

a) Podrán utilizar los tableros de anuncios destinados para el Comité de Empresa, que deberán estar ubicados en lugar claramente visibles y de fácil acceso .

b) Tendrán derecho a lo señalado en el art. 10 apartado 3. de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

c) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que

representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente, con un máximo de 6 horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información el Ayuntamiento expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de 48 horas.

d) Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

e) Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros del Comité.

f) Deberá poner en conocimiento de la Superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

g) Los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación Sindical. Si el despido por cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a cualquier otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

h) La decisión del Ayuntamiento será recurrible ante la jurisdicción laboral.

i) Con objeto de facilitar las tareas aludidas a los Delegados Sindicales, se les autorizará para asistir a las Asambleas autorizadas o reuniones del Comité en el Centro de Trabajo.

j) Asimismo, el Alcalde o persona en quien delegue comunicará por escrito a los jefes de servicio a los que pertenezcan dichos delegados sindicales, la naturaleza prioritaria que en ello tiene el trabajo de representación y gestión Sindical en materia laboral propia del Ayuntamiento

Sin perjuicio de lo cuanto se establece en los apartados anteriores, el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales retribuidas en favor de trabajadores que pertenezcan a algunas de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los miembros del Comité.

3.- SECCIONES SINDICALES.- La Corporación y el Personal laboral afiliado a sindicatos, estarán lo dispuesto en la Ley orgánica de Libertad Sindical y en particular a lo dispuesto en el título IV, artículos 8, 9, 10 y 11. Asimismo, los sindicatos representados en el Comité de Empresa o Delegados de personal, dispondrán de un crédito de 150 horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ellas.

#### 4.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES MAS REPRESENTATIVAS

La corporación proporcionará a estos Sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral, y profesional. La corporación facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes del día de la Comisión de Regimen interior, la Comisión de Gobierno y Plenos en lo relativo a personal.

5.- RELACIONES DELEGADOS DE PERSONAL, COMITES DE EMPRESA Y CORPORACION. Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de empresa y Delegados de personal y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes por

medio de la Delegación de Regimen Interior, en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa o Delegados de personal, o con las personas en quien delegue. A nivel de secciones sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue. estas delegaciones se harán por escrito dirigido al Delegado de Regimen Interior.

## CAPITULO XVI.- PRESTACION DE ASISTENCIA JURIDICA

ARTICULO 47.- El personal laboral, en caso de conflictos derivados de la prestación de sus servicios, tendrán derecho a la debida asistencia jurídica.

## CAPITULO XVII.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 48.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

1.- Trabajos de categoría superior. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar a sus trabajadores, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente por un período no superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos, previo informe de la CIVE cuando exceda de tres meses.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá de ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el presente convenio, a los efectos del artículo 23.3. del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

2.- Trabajos de categoría inferior. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Ayuntamiento precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por un tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

3.- Cuando se encomiende a un trabajador funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostente, se recabará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no pudiendo la naturaleza de dichos trabajos menoscabar su dignidad profesional o lesionar su dignidad como personas.

ARTICULO 49.-

El personal acogido al presente Convenio, se clasificará en cinco grupos, quedando encuadrados como sigue:

- GRUPO A: Titulados Superiores
- GRUPO B: Titulados de grado medio o Diplomados Universitarios, Programadores, .
- GRUPO C: Oficiales de primera administrativos, Delineantes, Supervisores Grabadores, Supervisores Operadores, y Administradores de Mercados.
- GRUPO D: Maestros de oficios, operadores, Oficiales de primera de Oficios, Auxiliares Administrativos, Vigilantes de Limpieza, Grabadores, Oficiales de Mercados, Céladores, Desinfectores, Bomberos, Auxiliar Capataz Jardines , Conductores.
- GRUPO E: Oficiales de segunda de oficios, Ayudantes de Cocina, Auxiliar de Hogar, Peón, Guarda, Conserje Escolar, Ordenanza, Portero, Mozo, Limpiadoras, Encargados Evacuatorios.

Exigiéndoles al grupo D, Graduado Escolar, y al grupo E, Certificado de Escolaridad o equivalente.

CAPITULO XVIII.- RETRIBUCIONES

ARTICULO 50.- SALARIO BASE

Es el sueldo que corresponde al grupo de trabajadores según el Convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo a este Convenio.

ARTICULO 51.- COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD

Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos, con carácter general para todos los grupos, de 2.750 pesetas al mes.

Los trienios se perfeccionan el día primero del mes en que el trabajador, cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos, en los distintos centros integrados en ámbito de aplicación del presente convenio, siendo abonable de oficio.

Así mismo se reconocerá al personal laboral fijo, a efectos de trienios, el tiempo de servicios prestados al Ayuntamiento u otra Administración pública con anterioridad a su contratación como tales.

ARTICULO 52.- PLUS CONVENIO. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

a) Plus Convenio.- Es aquel complemento que se establece en este Convenio y que figura en la tabla salarial.

El Plus Convenio no servirá de base de cálculo para la determinación del importe de los complementos salariales.

b) Complemento de Puesto de Trabajo.- Los complementos de puesto de trabajo son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo, que comporten una conceptualización distinta del trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Se establecen los siguientes conceptos:

1.- Complemento de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.- Los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, se les abonará un complemento equivalente al 10 % de su salario base, según Convenio. Todo ello, sin perjuicio de que por el Ayuntamiento se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones penosas, tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos o que mediante resolución de la autoridad laboral competente, se declare la improcedencia de tales pluses.

Para la asignación de tales pluses, la Comisión Paritaria, previo estudio de los puestos de trabajo, informará a la Administración Municipal.

2.- Complemento de Nocturnidad.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, y entendiéndose como tal los servicios prestado desde las 22 horas hasta las 6 horas, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho período nocturno, el plus de nocturnidad, consistente en el 25 % del Salario Base que al efecto señala el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Complemento de Turnicidad.- Este Complemento retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca. Se constituirá en un 15 % del salario base, y su percepción será incompatible con el posible plus de nocturnidad.

4.- Complemento de Residencia.- Se percibirá un Complemento de Residencia de acuerdo con lo establecido en la Tabla Salarial del presente texto, incrementándose en 1.000 pesetas ( mil pesetas), por cada trienio perfeccionado con carácter general.

5.- Complemento de Especial Responsabilidad.- Este Complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

6.- Complemento de jornada partida.- Los trabajadores que efectuen sus trabajos en los distintos servicios en jornada partida, percibirán un plus de 10.800 pts. mensuales. Este plus no lo percibirán quienes tengan asignado el Complemento de Especial Responsabilidad.

#### ARTICULO 53.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

1.- Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del salario base del convenio, y complemento por antigüedad, abonándose en los meses de Junio y Diciembre.

2.- A los efectos del cómputo del pago de estas pagas extraordinarias, entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a Diciembre el período de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre

3.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se la abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

4.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### ARTICULO 54.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La cuantía de las horas extraordinarias para cada nivel será el mínimo legal correspondiente a cada cuerpo o categoría profesional conforme a lo establecido en el art. 45 del Estatuto de los trabajadores.

### CAPITULO XIX.- DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONAL DEL PERSONAL LABORAL

#### ARTICULO 55.-

TITULADOS SUPERIORES.- Son quienes, en posesión del correspondiente título académico de grado superior está vinculado a los servicios del Ayuntamiento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

DIPLOMADOS UNIVERSITARIO.- Son quienes, en posesión del correspondiente título académico o de grado medio, está vinculado al servicio del Ayuntamiento en razón del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

PROGRAMADORES.- Son los que desarrollan programas para el Proceso de Datos, a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

OFICIALES DE PRIMERA ADMINISTRATIVOS.- Son quienes en posesión del título de BUP o equivalente desarrollan aquellas actividades que requieren cierta iniciativa y responsabilidad ( confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos ), para lo que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

DELINEANTES.- Son aquellos que en posesión del correspondiente título y teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalles precisos y acotados, previa entrega

de croquis efectuando cubicaciones, croquización del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

**SUPERVISORES.-** Son quienes, en posesión del título de BUP o equivalente son responsables directos del funcionamiento de los equipos multiteclados, encargándose del manejo de los distintos dispositivos, controlando la entrada y salida de trabajo y adoptando las medidas necesarias para subsanar las averías que puedan producirse.

**MAESTROS DE OFICIOS.-** Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente son los responsables de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control del trabajo realizado.

**OPERADORES.-** Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente, operan y controlan la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, determinando si son errores de operación o de máquina.

**OFICIALES DE PRIMERA DE OFICIOS.-** Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente, y con los conocimientos y experiencia constitutivos de su oficio, desempeñan las funciones que para dichos oficios se detallan en las Ordenanzas Laborales de aplicación específicas en cada caso.

**AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.-** Son los que estando en posesión del título de EGB o equivalente realizan las siguientes funciones:

- Redacción de citaciones y correspondencia de trámite
- Confección de estados, fichas e impresos
- Clasificación y catalogación de documentos
- Atención y orientación al público.
- Trabajos de mecanografía en máquinas convencionales electrónicas o en terminales de teleprocesos, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión.
- Manejo de máquinas sencillas de teletipo
- En general, labores de auxilio administrativo al personal titulado o corresponsable de la gestión administrativa.

**VIGILANTES DE LIMPIEZA.-** Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente y estando a las órdenes de un Maestro tiene a su cargo personal operario, generalmente sin cualificar cuyos trabajos vigila, dirige y ordena. serán responsables de obtener los rendimientos previstos.

**GRABADORES.-** Son quienes estando en posesión del título de EGB o equivalente y adiestrados en el funcionamiento de las máquinas correspondientes realizan en ella los trabajos encomendados con regularidad, asimilados a los auxiliares administrativos.

**OFICIALES DE MERCADO.-** Son quienes, estando en posesión del título de EGB o equivalente está a las órdenes de un

administrador y dirige y coordina el personal operario a su cargo y realiza las tareas propias del servicio.

OFICIALES DE SEGUNDA DE OFICIOS.- Son quienes en posesión de la titulación correspondiente y con los conocimientos constitutivos de su oficio, desempeñan las funciones que para dichos oficio detallan en las Ordenanzas Laborales específicas cada caso.

PEONES U OPERARIO.- Son aquellos trabajadores manuales que no necesitan especialización alguna y están en posesión del certificado de escolaridad.

ORDENANZAS.- Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad están encargados del reparto de correspondencia y documentos, dentro y fuera de las oficinas, copia de documentos a prensa, fechar y numerar estas, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público, atender pequeñas centralitas telefónicas, que no le ocupen permanentemente, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados, desempeñando las funciones de protocolo en los actos solemnes.

MOZOS.- Son quienes están en posesión del Certificado de Escolaridad y están encargados de realizar fundamentalmente, la aportación de esfuerzo físico así como traslado, almacenamiento, y distribución del material utilizado en el Ayuntamiento.

GUARDAS.- Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia y custodia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

LIMPIADORAS.- Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad tienen la misión de limpiar las distintas dependencias del Ayuntamiento.

#### CAPITULO XX.- DESPIDO IMPROCEDENTE

ARTICULO 56.- En caso de despido improcedente del personal laboral fijo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por la Magistratura de Trabajo, se reunirá urgentemente la CIVE que en total paridad estudiará los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesarios para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la comisión, de no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

#### CAPITULO XXI.- MUJER Y NEGOCIACION COLECTIVA

##### ARTICULO 57.- REGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL ACOSO SEXUAL

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras o trabajadores, conducta de acoso sexual verbal o física, serán conceptuadas como falta muy grave. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

La Junta de Personal, Secciones Sindicales y/o la dirección de Personal de la Empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado procurando silenciar su identidad.

Los trabajadores/as afectados por esta situación, tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluídas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden Social de 7 de abril de 1989.

#### ARTICULO 58.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, el Comité de Empresa y/o representante de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo etc., en razón de su sexo.
- d) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

#### CAPITULO XXII.- CLAUSURA DE REVISION SALARIAL

ARTICULO 59.- En el caso de que el índice de precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al incremento retributivo acordado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1991. Tal incremento será con efectos de primero de enero de 1990, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1990.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

1.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2.- En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad

privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo.

3.- Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente convenio (o según lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

5.- Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento.

6.- La ocultación de situaciones de incompatibilidades o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como faltas muy graves, en aplicación del régimen disciplinario del convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

El presente Convenio se entenderá prorrogado en cuanto no se firme el próximo, con un aumento sobre las retribuciones en las mismas condiciones que determine el Gobierno para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, la tabla salarial del presente texto será revisada en el supuesto de que los funcionarios del Ayuntamiento le sean concedidas mejoras salariales.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio esté desempeñando un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviese atribuidos.

#### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

El Fondo Asistencial contenido en el artículo 39, apartado 7, para 1991 se establece en 12.000.000 pesetas (doce millones de pesetas), a los que se acumulan el resto de 4.000.000 (cuatro millones) del Fondo previsto para 1990, teniendo en cuenta que estos fondos son para la totalidad de los empleados públicos del Ayuntamiento de Melilla.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

Se establece un Fondo Adicional de 5.000.000 pesetas (cinco millones de pesetas), para los ajustes necesarios, que por la C.I.V.E. se estudien para la revisión del plus convenio de determinados puestos de trabajo.

##### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.-

Por la C.I.V.E. se desarrollará la aplicación de la Ley de Contratos de Empresa.

##### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.-

Tras la aprobación del presente Convenio se abrirá una Mesa de Negociación para la funcionarización del Personal Laboral fijo que lo desee, según lo establecido legalmente y siguiendo el proceso que se ha llevado a cabo en esta materia en la Administración Central.

III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

	SUELDO BASE	RESIDENCIA 30 X	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL
<u>NIVEL A</u>				
TITUL. SUPERIOR	163.869	49.161	92.566	305.596
<u>NIVEL B</u>				
TITUL. MEDIO PROGRAMADOR	134.075 134.075	40.222 40.222	47.573 78.676	221.870 252.973
<u>NIVEL C</u>				
OFICIAL 1ª AD. SUPERVISOR DELINEANTE ADM. MERCADOS	119.177 119.177 119.177 119.177	35.753 35.753 35.753 35.753	39.152 26.893 14.350 11.327	194.082 181.823 169.280 166.257
<u>NIVEL D</u>				
MAESTRO DE OFIC. OFICIAL MERCADOS VIGIL. LIMPIEZA BOMBEROS AUX. CAP. JARDINES GRABADORES AUX. ADMINISTR. OFIC. 1ª OFICIO OPERADORES CELAD. MANTEN. CONDUCTORES DESINFECTORES	95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342 95.342	28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603 28.603	40.444 23.791 23.791 53.922 23.791 30.961 17.630 23.471 30.961 17.630 23.471 28.916	164.389 147.736 147.736 177.867 147.736 154.906 141.575 147.416 154.906 141.575 147.416 152.861
<u>NIVEL E</u>				
OFIC. 2ª OFICIO AYUDANTE COCINA AUX. HOGAR OPER. SERVICIOS GUARDAS CONSERJE ESCOLAR SUBALTERNO PORTERO MOZO LIMPIADORAS ENCARG. EVACUAT.	83.424 83.424 83.424 83.424 83.424 83.424 83.424 83.424 83.424 83.424 83.424	25.027 25.027 25.027 25.027 25.027 25.027 25.027 25.027 25.027 25.027 25.027	27.811 27.811 27.811 16.845 21.543 16.845 16.845 16.845 16.845 16.845 22.930 21.968	136.262 136.262 136.262 125.296 129.994 125.296 125.296 125.296 125.296 125.296 131.381 130.419

SUMARIO

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

1.- Acuerdo Pleno, sesión del 25 de Julio de 1991, aprobando el III Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento, período 1.1.91 al 31.12.91.