

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA, PARA EL AÑO 1.997**

### **PREAMBULO:**

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada de forma única y global. En consecuencia, a pesar de que, por razones de procedimiento, se diferencia un convenio laboral y un acuerdo de condiciones de trabajo para personal funcionario, la interpretación de ambos se efectuara de forma integrada.

El presente convenio ha sido negociado con las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO.

### **CAPITULO I.: CONDICIONES GENERALES**

#### **ARTICULO 1º.- OBJETO. ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, y artículos 32, 35 y ss. de la Ley 9/87, de 12 de Mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y el Texto Refundido de la Función Pública Valenciana de 24 de octubre de 1.995, regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Santa Pola y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas de referencia.

El presente Convenio afecta a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento.

#### **ARTICULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL:**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el B.O.P., si bien los efectos económicos empezarán a regir el día 1 de Enero de 1.997 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.999.

#### **ARTICULO 3º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA:**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

#### **ARTICULO 4º.- GARANTÍA PERSONAL:**

Las mejoras que, por disposición legal o reglamentaria, se establecieran durante la vigencia del presente Convenio serán de aplicación en los términos previstos en la Ley.

#### **ARTICULO 5º.- COMISIÓN PARITARIA DE PERSONAL:**

La Comisión de Trabajo de este Convenio de Condiciones Laborales, creada en el seno de la Mesa Negociadora para asuntos de Personal, será la encargada de estudiar las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del articulado del presente Convenio, dejando a salvo las competencias decisorias de la Mesa de Negociación y de los órganos municipales.

Esta Comisión de Trabajo estará compuesta por tres miembros de la Corporación y tres miembros del Comité de Empresa que, en principio, y salvo imposibilidad manifiesta, representará el mayor grado posible de diversidad de opiniones obrantes en la Corporación y en el Comité de Empresa. Esta Comisión, que solamente contará entre sus miembros como fijos al Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación y al Presidente del Comité de Empresa, deberá reunirse al menos una vez al trimestre, o cuantas veces sean necesarias a petición, al menos, del 33% de cualquiera de sus miembros, en el plazo de 72 horas.

Sus funciones principales serán:

- Interpretación de aquellos puntos del Convenio en que sea necesaria una mayor concreción o explicación.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.

- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

- Elaborar informes con carácter previo y preceptivo en los supuestos siguientes:

1. Oferta anual de empleo referida a la relación de puestos de trabajo.

2. Bases de selección y contratación del personal.

3. Bases para la promoción y planes de formación profesional.

4. Asignación de Complementos de productividad.

5. De conflicto de intereses frente al disfrute del periodo vacacional, provisión, redistribución de efectivos, organización del trabajo, horarios, etc.

- Todas aquellas tareas que le encomiende el presente Convenio.

#### **ARTICULO 6º.- DENUNCIA DEL CONVENIO:**

El preaviso, a efectos de denuncia del Convenio, habrá de realizarse con una antelación de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

#### **ARTICULO 7º.- PRORROGA:**

Denunciado el Convenio y hasta en tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo. Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, salvo en lo que afecta al capítulo relativo a RETRIBUCIONES, las cuales sufrirán un incremento igual al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

## **CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTICULO 8º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:**

a) Organización del trabajo: Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de los distintos departamentos o servicios del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Real Decreto 1/95 de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Estatuto de los Trabajadores.

b) Movilidad funcional: Siempre que lo requieran los servicios municipales, podrá adscribirse a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional, hasta que desaparezca la necesidad que motivó el traslado. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuara sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

c) Modificación de las condiciones de trabajo: El Comité de Empresa negociará con el Ayuntamiento la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, detalladas en el artículo 41.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas.

## **CAPITULO III. CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **ARTICULO 9º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

### **ARTICULO 10º.-CATEGORÍAS:**

1. Según el cuadro de clasificación y categorías que a continuación se detalla, se determinará la que corresponda a cada miembro laboral a que afecte:

Nivel I. Estará integrado por operarios, entendiéndose por tales los obreros o trabajadores manuales que realizan, bajo la dirección de otros, trabajos, reparaciones u otras de cualquier índole que no requieran arte ni habilidad especial.

Nivel II. Estará integrado por ayudantes, entendiéndose por tales los obreros o trabajadores manuales que realizan, bajo la dirección de otros, trabajos, reparaciones u obras de cualquier índole que requieran cierto conocimiento práctico.

Nivel III. Estará integrado por conductores de primera, conserjes y oficiales, entendiéndose por estos a: el que es práctico o en una materia o en un oficio manual, en la que se desenvuelve con soltura, manda y dirige a los dependientes de su ramo y sector, corrigiendo la realización de una faena que se efectúa bajo ordenes superiores.

Nivel IV. Estará integrado por oficiales-encargados, entendiéndose por: el que con conocimientos prácticos gobierna y vigila cierto número de operarios.

Nivel V. Estará integrado por encargados, entendiéndose como el empleado que tiene a su cargo la buena marcha y mantenimiento de determinado sector de un servicio.

Nivel VI. Estará integrado por auxiliares administrativos, operadores y personal de servicio de informática.

Nivel VII. Estará integrado por delineantes, puericultores y personal de formación superior al Bachiller Superior, pero inferior al Título de Grado Medio.

Nivel VIII. Estará integrado por personal de formación de Grado Medio o Universitario equivalente.

Nivel IX. Estará integrado por personal de formación de Grado Superior.

ALUMNO-TRABAJADOR: Trabajadores en periodo de formación, que alternan la asimilación de conocimientos teóricos con la práctica de estos mismos conocimientos, en pro de su cualificación profesional.

Cada nivel se clasificará en subnivel 1 y subnivel 2.

2. El subnivel 2 comprenderá a los trabajadores de los servicios de recogida de basuras, estaciones elevadoras, depuradora y limpieza.

El subnivel 1 comprenderá el resto del personal laboral.

#### **CAPITULO IV: RETRIBUCIONES**

##### **ARTICULO 11º.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES:**

Los sindicatos recibirán, cuando lo requieran, la relación de las retribuciones de los empleados.

##### **ARTICULO 12º**

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio tendrán la misma estructura y conceptos, y percibirán por las mismas cantidades que vienen reguladas por ellos para los funcionarios (de Administración Local) de este Ayuntamiento.

##### **RETRIBUCIONES BASICAS:**

A-1 SUELDO BASE, que es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación que se determinan en el artículo 25 de la Ley 30/84, en que se organizan las diferentes categorías de los empleados públicos municipales. Su cuantía será la que anualmente venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

##### **A-2 ANTIGÜEDAD**

A) Consistente en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado

en régimen de derecho administrativo interino o laboral, de acuerdo con la Ley 70/78 de Reconocimiento de los Servicios prestados en la Administración Pública.

Cuando un empleado público municipal cambia de Cuerpo, Subgrupo o, en su caso, de Escala, Clase o Categoría profesional, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad serán las establecidas para los diferentes grupos de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo con su situación el día 1 del mes en que se devenguen.

B) Complemento personal: De 7.000, 5.000, 3.000 y 1.500 Ptas., quienes con fecha uno de Enero de 1.990 percibían el porcentaje de antigüedad de 31 y siguientes, 24, 17 y 10%, respectivamente, que se irá absorbiendo al 50% de los incrementos que experimente el complemento de antigüedad, a partir del 1 de Enero de 1.991.

A-3 COMPLEMENTO PERSONAL FAMILIAR, es una prestación que se percibe por todos los trabajadores municipales, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares, abonándose por mensualidades y siendo su cuantía el importe hasta completar 1.000.-Ptas. por hijo mayor de seis años.

Se concederá una ayuda económica de crianza por hijos menores de seis años, de 10.000.-Ptas. mensuales, durante once mensualidades anuales, con efectos desde el 1 de Enero de 1.997.

A-4 PAGAS EXTRAORDINARIAS, serán dos anuales, por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra (comprensiva de retribuciones básicas y complementarias), debiéndose abonar en las nóminas de junio y diciembre.

Cuando el tiempo de servicios prestado fuera inferior al total del periodo correspondiente de una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

#### RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

B-1 COMPLEMENTO DE DESTINO, correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe, previo estudio de jerarquización del puesto de trabajo, en tanto siga vigente el Catálogo de puestos de trabajo.

B-2 COMPLEMENTO ESPECIFICO, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Este complemento no será consolidable en ningún caso y su percepción dependerá del puesto al que resulte asignado el trabajador.

#### OTROS COMPLEMENTOS:

B-3 COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

a) Se abonará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y no podrá superar el 15% del total de las retribuciones al puesto. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas se establecerá previo informe de los representantes de los trabajadores.

B-4 COMPLEMENTO RESIDUAL. Que se asignará a aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas retribuciones superiores a las del puesto que viniera desempeñando y expresamente sustituye a los complementos personales transitorios.

B-5 COMPLEMENTO DE GARANTÍA. Que se asignará a aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo de superior categoría con cuantía equivalente a la diferencia existente entre las retribuciones que éste tenga reconocidas y las que corresponderían a un trabajador con el nivel del puesto que se ocupe e idéntica antigüedad.

Cuando un trabajador sea o pertenezca a cualquiera de los niveles establecidos, pase a realizar trabajos de superior categoría a la suya, a petición oral de su jefe o encargado inmediato superior a él, deberá ser dicha petición reflejada por escrito, con el fin de determinar el periodo exacto en que dicho trabajador empezó a realizar otros trabajos o funciones.

#### **ARTICULO 13º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:**

Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación adoptará las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en el presente Convenio.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar visada por el responsable respectivo. Dicha ficha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes de los trabajadores.

Su cuantía vendrá determinada por el cociente que resulte de dividir el total de retribuciones brutas anuales asignadas al puesto de trabajo entre el número total de horas del computo anual, incrementadas en un 87%, más un 38% adicional cuando se trate de trabajos en jornada nocturna o festiva.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntad del trabajador y la posterior comunicación a los representantes legales de los trabajadores, igualmente de común acuerdo, podrán, las horas extraordinarias, ser compensadas con una disminución de jornada equivalente al valor de su retribución.

Se confeccionará una lista con aquellas personas que quieran realizar horas extraordinarias, a fin de que estas se repartan equitativamente entre los voluntarios.

#### **ARTICULO 14º.- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS:**

1. Plus transporte.
2. Para la realización de tareas o actividades dentro de la jornada de trabajo y que impliquen desplazamientos por cuenta del empleado se establece una

indemnización establecida por la legislación.

En el supuesto de accidente de circulación, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, y que no estuvieran cubiertas por Compañía aseguradora, serán por cuenta de la Corporación, salvo en caso de negligencia grave o manifiesta.

3. Quebranto de moneda. Los puestos de trabajo que impliquen el manejo de dinero en efectivo o tengan autorización para librar cantidades o fondos, percibirán un plus con la cuantía de hasta 6.000.-Ptas. mensuales.

4. Dietas. Cuando se autorice la percepción de dietas se retribuirán con la cuantía fijada legalmente para cada grupo.

Los trabajadores incluidos en los grupos D y E percibirán las dietas establecidas para el grupo C.

## **CAPITULO V: CONDICIONES DE TRABAJO**

### **ARTICULO 15º.- JORNADA Y HORARIO LABORAL:**

- La jornada laboral para los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Santa Pola se establece en 35 horas semanales. No obstante podrá establecerse una jornada no superior a las 40 horas semanales (plena dedicación) para aquellos puestos de trabajo que así se acuerde con los representantes de los trabajadores.

- Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran como no laborables al igual que las fiestas fijadas por el calendario laboral oficial.

- Igualmente tendrá la consideración de festivo:

\* El jueves más cercano anterior o posterior al 1 de Mayo, que no sea festivo.

En el supuesto que alguno de estos días coincidiera con el descanso semanal establecido, o bien algún trabajador debiera asistir a su puesto de trabajo, será compensado con los días festivos que corresponda, en la semana anterior o posterior a aquellos.

#### **Horario personal laboral:**

Como norma general el horario del personal laboral será de 8,00 a 15,00 horas, salvo en aquellos servicios que para su funcionamiento sea conveniente realizar otro horario, en los meses de Enero a Junio y del 16 de Septiembre a Diciembre; en los meses restantes, será de 8,00 a 14,00 horas. La reducción de la jornada de verano será compensada con su reparto prorrateado al resto del año.

Durante la semana comprendida entre el 1 y el 8 de Septiembre, con motivo de las Fiestas Patronales, el horario será de 9,00 a 13,00 horas, salvo en aquellos servicios que para su funcionamiento sea conveniente realizar otro horario.

El tiempo de descanso para bocadillo se fija en 25 minutos. La Corporación, a la vista de las necesidades del servicio, reglamentará su distribución entre las 10,00 y las 12,00 horas, preferentemente.

### **ARTICULO 16º.- DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD:**

Se entiende por capacidad física disminuida, la definida en el artículo 137 del texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo de 2 de junio, en sus apartados 3.4.5).

Todo trabajador incurso en alguno de estos apartados será destinado a

un trabajo adecuado a sus condiciones, tan pronto exista posibilidad, percibiendo las retribuciones del puesto que ocupaba.

En las situaciones en que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanzara los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los Servicios Médicos deberán estudiar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

#### **ARTICULO 17º.- EMBARAZO:**

Durante el embarazo, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquel.

#### **ARTICULO 18º.- VACACIONES ANUALES:**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración y se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvaguardando las necesidades del servicio.

El trabajador podrá partir sus vacaciones anuales a lo largo del año natural, siempre que el servicio lo permita, sin exceder más días hábiles de los habidos en el periodo de junio, julio, agosto y septiembre, y en un máximo de dos plazos. La duración del periodo de vacaciones de los trabajadores que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido entre su ingreso y hasta el 31 de Diciembre, redondeando el resultado por exceso.

Cuando antes de iniciarse el periodo de vacaciones se pase a situación de baja por I.T., enfermedad grave o accidente, el trabajador iniciará sus vacaciones una vez recuperada el alta, siempre que sea dentro del mismo año natural.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo acumularse para el año siguiente, salvo por comunicación expresa de la Corporación o del trabajador, en casos excepcionales y previa consulta por el Comité de Empresa, contando con la conformidad del interesado.

El cuadro de vacaciones deberá estar confeccionado y expuesto en los tablones de anuncios el día 30 de Abril. En el plazo de quince días, los trabajadores podrán solicitar el cambio de fechas, si lo estiman oportuno.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de las plantillas laborales de centros docentes, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con el periodo de inactividad del Centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose, en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto del personal.

La iniciación del periodo vacacional empezará el día 1 ó 16 de cada mes.

El personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido, fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, por el periodo del tiempo trabajado dentro del año.

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio, plantee el Jefe de la Dependencia correspondiente.

Los conflictos que puedan surgir respecto al personal afectado que concurren

con similares circunstancias a efectos de preferencia en el turno de vacaciones se resolverán de forma rotativa.

#### **ARTICULO 19º.- PERMISOS RETRIBUIDOS:**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, justificándolo debidamente, con antelación mínima de cinco días, en los casos posibles, y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio: 15 días.

b) Por matrimonio de familiares, consanguíneos o por naturaleza, afines hasta el 2º grado del trabajador o su cónyuge. Su duración será de un día.

c) Por embarazo o alumbramiento, el personal tendrá derecho a 16 semanas o a 18 semanas en caso de parto múltiple. El derecho de pausa o reducción de una hora de jornada, podrá hacerse extensibles al padre, previa solicitud y justificación de éste de que no hace uso de este derecho la madre trabajadora fuera del hogar, y hasta que el hijo cumpla 9 meses. La pausa o reducción de la jornada podrá disfrutarse de una sola vez o en dos fracciones, al inicio, durante o al final de la jornada.

d) En el caso de adopción de un lactante se seguirán los mismo criterios que en el apartado anterior.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo, cuatro días, sin contar días libres o de descanso. Ampliables según circunstancias a estudiar.

f) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge o hijo: siete días; y cuatro días para padres, hermanos y segundo grado de consanguinidad. Ampliables según circunstancias.

g) Por exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud en Centros Oficiales: el día de su celebración.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Por asuntos propios o particulares: seis días.

k) Por visita médica, no preventiva, cuando sea en distinta localidad: el día de la visita. Cuando sea en la misma localidad, el tiempo indispensable, con posterior justificación.

l) Para asistir a congresos, cursos o seminarios de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, el trabajador tendrá derecho al permiso necesario durante el tiempo que duren estos, previo acuerdo Corporativo.

m) En caso de enviudar el trabajador, teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales tendrán derecho a quince días naturales.

n) Por la asistencia a Juicios. Se computará como día de trabajo el de asistencia a éste, previa justificación y trabajando el resto de la jornada. En cuanto al servicio de Recogida de Basuras, si es día libre o coincide en horas de descanso, se debe computar como un día laborable.

ñ) Se reconoce licencia por estudios para todos los convocados por el Instituto de Estudios de Administración Local, por Entidades Oficiales Estatales o la Comunidad Autónoma, cuyas materias tengan relación con la función a desempeñar. En estos casos el Ayuntamiento atenderá dietas justificadas, desplazamientos y gastos de matrícula del trabajador asistente, salvo que exista otra subvención.

o) En caso de traslado de domicilio: dos días.

p) En caso de enfermedad laboral o accidente laboral que incapacite al

trabajador para el normal desarrollo de sus funciones habituales se garantizarán las mismas retribuciones que las que venía percibiendo durante los últimos cuatro meses, mientras que el trabajador no pase a la situación de pensionista, en sus cuantías totales y en sus diversos conceptos (es decir, complemento por nocturnidad, por prolongación de jornada y cualquier otro que hubiera percibido durante los últimos cuatro meses).

El Ayuntamiento proporcionará la asistencia clínica, médica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación necesarias en estos casos de accidente laboral o enfermedad laboral.

En caso de resolución denegatoria, será preceptivo oír a los representantes de la Mesa Negociadora, o en su defecto a los Delegados Sindicales, quienes deberán emitir informe en un plazo de cinco días hábiles.

La comunicación se hará al interesado mediante escrito, motivando las causas de tal denegación.

La falta de comunicación al interesado, antes de la fecha para la que solicitó el permiso, se entenderá como favorable para el solicitante, siempre que se solicite con cinco días de antelación.

2. El trabajador al que le quede por disfrutar días por asuntos propios al final del año, se integrará en uno de los turnos establecidos por acuerdo entre el Área de Personal y la Mesa Negociadora, dependiendo de los días que le falten para completar los seis días por asuntos propios, previa petición al Área de Personal. Los podrá disfrutar hasta el mes de Febrero del año siguiente.

#### **ARTICULO 20.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS:**

1. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada (disminuido físico o psíquico), etc., tendrá derecho a una disminución en la Jornada con la reducción proporcional de haberes, este derecho sólo podrá ser ejercitado previa justificación documental.

2. Por asuntos propios, su duración no podrá exceder de seis meses cada año.

En caso de que las solicitudes vayan a ser denegatorias, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado y será preceptivo el informe de la Mesa Negociadora y de los Representantes de los Trabajadores.

#### **ARTICULO 21º.- EXCEDENCIAS:**

a) Se estará a lo dispuesto en los artículos 35 a 45 del Texto Refundido de la Función Pública Valenciana del 24 de Octubre de 1.995, y, además, el trabajador, con al menos dos años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a un periodo de excedencia, cuando lo solicite por un interés particular, no pudiendo permanecer en esta situación más de diez años ni menos de uno.

#### **ARTICULO 22º.- SERVICIO MILITAR O SERVICIO SOCIAL SUSTITUTORIO:**

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en el Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social Sustitutorio, tendrá derecho a:

1. Que se le compute el tiempo de permanencia en el Servicio Militar o Servicio Social a los efectos de trienios, ascensos y derechos pasivos.
2. Que se le reserve la plaza y destino que ocupasen. Si transcurridos un mes desde su licenciamiento no hubieran solicitado su reingreso al trabajo pasarán a la situación de excedencia voluntaria.
3. Cuando un trabajador se encuentre en período de licencia por cumplimiento del Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, la Corporación abonará con cargo a los presupuestos municipales, la parte que corresponda a la Seguridad Social, tanto por parte de la Corporación como por parte del trabajador, al efecto de que este período no suponga merma en el momento del percibo de cualquier pensión.

#### **ARTICULO 23º.- BAJA LABORAL:**

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el origen de la misma, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso, el 100% de su salario íntegro por el tiempo que acredite dicha situación mediante partes de baja, altas y confirmación oficiales.

En el caso de contratos por los que no se cotizan por Incapacidad Transitoria, percibirá desde el primer día de iniciación del proceso el 25% de su base de cotización por el tiempo que acredite dicha situación, mediante partes de baja, alta y confirmaciones oficiales.

En el caso de baja por intervención quirúrgica con una duración superior a un mes percibirá desde el primer día de iniciación del proceso el 50% de su base de cotización por el tiempo que acredite dicha situación, mediante partes de baja, alta y confirmaciones oficiales.

#### **CAPITULO VI: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION**

#### **ARTICULO 24º.- LIBERTAD SINDICAL:**

El Ayuntamiento de Santa Pola garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

#### **ARTICULO 25º.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA:**

El Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores sujetos a este Convenio, tendrá las facultades siguientes:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal del Ayuntamiento de Santa Pola.
2. Recibir el Orden del Día y las actas de la Comisión de Hacienda, Personal y Régimen Interior y del Pleno en los asuntos relativos a la gestión de personal.
3. Emitir informe, a solicitud de la Corporación, sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Planes de formación del personal.
  - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
4. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y

muy graves.

5. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.

6. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

9. Participar en la gestión de las obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.

10. Colaborar con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

12. Tener conocimiento de todos los nombramientos de personal laboral, en propiedad e interino.

13. Tener representación en todos los Tribunales que se constituyan para proveer plazas de personal laboral, en propiedad e interino, así como que se confeccionen las Bases por los distintos Grupos Políticos y una representación de los trabajadores.

14. Cualquier otra función de la Mesa que no se ejerza por ésta.

#### **ARTICULO 26º.- GARANTIAS Y DERECHOS DEL COMITE DE EMPRESA:**

El Comité de Empresa tendrá las garantías y derechos siguientes:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Disponer del crédito horario mensual reconocido legalmente, más 25 horas anuales por cada miembro del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, de la misma sección sindical, previa comunicación al Departamento de Personal, podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros por año, ya sean funcionarios o personal laboral.

e) No ser trasladados 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 traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

#### **ARTICULO 27º.- LAS SECCIONES SINDICALES:**

A) Se reconocen las Secciones Sindicales acreditadas en el Ayuntamiento, con remisión expresa a los Estatutos de la Central Sindical correspondiente, así como las garantías y facultades siguientes:

a) Recoger la reivindicaciones profesionales, económicas, sociales y sindicales de los trabajadores del Ayuntamiento.

b) Representar y defender los intereses de la organización y de sus afiliados y servir como instrumento de comunicación y negociación entre su organización y la Corporación.

c) Cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa dispondrá de un Delegado Sindical.

d) Cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario para la acción sindical. Los Delegados Sindicales tendrán derecho a disponer de la misma cantidad de horas sindicales que los miembros del Comité de Empresa. De coincidir el representante sindical con ser miembro del Comité de Empresa, dichas horas serán acumulables en su misma persona.

e) Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de la Junta de Personal.

g) Ser escuchados por la Corporación previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los Funcionarios del Ayuntamiento.

h) Las Secciones Sindicales más representativas dispondrán de un local, dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales.

B) La Corporación consignará anualmente en sus Presupuestos un fondo de 300.000.-Ptas. a disposición de los Sindicatos para gastos relacionados con suscripciones a revistas o publicaciones especializadas en Derecho Administrativo o Laboral o cualquier otro material que acuerde la representación sindical, siempre relacionado con el ejercicio de sus funciones. Esta cantidad será para gasto conjunto de representaciones de sindicatos de funcionarios y personal laboral, por lo que la que figura con el mismo epígrafe en el Acuerdo del Personal Funcionario se refiere a la misma que la que figura en éste. Se deberá aportar justificación de los gastos.

Se garantiza, así mismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, telex, fax, etc.

#### **ARTICULO 28º.- LAS OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL:**

Los miembros del Comité de Empresa y los representantes de las Secciones Sindicales sometidos a este Convenio se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar los acuerdos y pactos negociados con el Ayuntamiento.

b) Desarrollar las tareas propias de la acción Sindical.

c) Guardar sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera

del estricto ámbito del Ayuntamiento o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

#### **ARTICULO 29º.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN:**

1. La Mesa General de Negociación es el instrumento de participación de los trabajadores del Ayuntamiento de Santa Pola en la determinación de sus condiciones de trabajo, sin perjuicio de que la validez de sus acuerdos no será efectiva hasta su aprobación por el Órgano competente de la Corporación.

2. Serán objeto de negociación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana del 24 de octubre de 1.995

- a) El incremento de las retribuciones.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- c) La preparación de los planes de oferta de empleo.
- d) La clasificación de puestos de trabajo.
- e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- f) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.

#### **ARTICULO 30º.- DERECHO DE REUNIÓN:**

- 1. Están legitimados para convocar una reunión:
  - a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
  - b) El Comité de Empresa.
  - c) Cualesquiera trabajadores de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
- 2. Como norma general las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo.
- 3. Para la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo, se dispondrá de los siguientes créditos horarios:
  - a) 10 horas anuales para el Comité de Empresa.
  - b) 10 horas anuales para cada una de las Secciones Sindicales
- 4. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.  
Cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales, o cualquier otra circunstancia extraordinaria, se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.  
En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
- 5. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:
  - a) Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días.
  - b) En este escrito se indicará:
    - La hora y el lugar de la celebración.

- El orden del día.  
- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formularon objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

3. Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

## **CAPITULO VII.: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

### **ARTICULO 31º.- PROMOCIÓN INTERNA:**

Para ir desarrollando los sistemas de promoción interna la Corporación se compromete al diseño de acciones formativas que faciliten a los candidatos potenciales los conocimientos necesarios y/o titulaciones para acceder a los sistemas de promoción interna, siempre que sea posible.

### **ARTICULO 32º.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL:**

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por este Acuerdo tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los trabajadores a través de sus órganos unitarios. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como de adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades del trabajo y la realización del servicio lo permitan.

El Ayuntamiento incluirá en sus Presupuestos :

a) Una partida dedicada a la formación profesional de su personal.

Anualmente y con la antelación necesaria se planificarán las necesidades y objetivos de formación profesional.

b) Una partida para ayuda en los estudios oficiales del personal afectado por el presente Convenio.

### **ARTICULO 33º.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR:**

Para todo el personal en cuyo acceso al puesto de trabajo se exigió como requisito estar en posesión de permiso de conducción, así como para aquél en que, sin darse la circunstancia indicada, precise estar en posesión de dicho permiso para ejercer su trabajo por la propia naturaleza de éste, se garantiza que el Ayuntamiento correrá con los gastos que ocasione la renovación de dicho permiso de conducción.

## **CAPITULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:**

### **ARTICULO 34**

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento o persona u órgano en que delegue, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes de este epígrafe. Con independencia de las que regule el Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones legales.

1 -Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves, con independencia de las que regule la legislación vigente:

a.1.- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

a.2.- La falta de asistencia injustificada de un día.

a.3.- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

a.4.- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

a.5.- El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

a.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7.- La falta de presentación de los partes médicos de alta o baja el día del diagnóstico o el día siguiente, salvo causa justificada.

a.8.- No retirar puntualmente, antes del día 5 del mes siguiente el recibo del salario.

B) Serán faltas graves con independencia de las que regule la legislación vigente:

b.1.- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b.2.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

b.3.- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Ayuntamiento o a los Administrados.

b.4.- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas de sus subordinados.

b.5.- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

b.6.- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los

servicios.

b.7.- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

b.8.- La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio, al Ayuntamiento o a los ciudadanos y no constituyan faltas muy graves.

b.9.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

b.10.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.11.- el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

b.12.- La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

b.13.- La grave perturbación del servicio.

b.14.- El atentado grave a la dignidad del resto de los empleado o del Ayuntamiento.

b.15.- La falta grave de consideración con los administrados.

b.16.- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes, el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

C) Son faltas muy graves con independencia de lo que regule la legislación vigente, las siguientes:

c.1.- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones de empleado público.

c.2.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c.3.- El abandono del servicio.

c.4.- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Ayuntamiento o los ciudadanos.

c.5.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

c.6.- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el rendimiento de las tareas encomendadas.

c.7.- la violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

c.8.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

c.9.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.10.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c.11.- La participación en huelga a los que lo tengan expresamente prohibido por la Ley.

c.12.- El incumplimiento en la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.13.- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

c.14.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

## **ARTICULO 35**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

-Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de

ascenso por un período de uno a dos años.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

-Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

-Traslado forzoso a otro servicio o cometidos sin derecho a indemnización.

-Despido.

#### **ARTICULO 36**

En las faltas graves y muy graves, y antes de interponer la sanción, se dará audiencia al interesado o al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas.

#### **ARTICULO 37**

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 el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, 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, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **ARTICULO 38**

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de que la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Ayuntamiento y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

#### **ARTICULO 39**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, 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.

## **CAPITULO IX.: SEGUROS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES**

### **ARTICULO 40º.- ANTICIPOS Y PRESTAMOS:**

Se concederán anticipos ordinarios por importe de una o dos mensualidades íntegras, que deberán ser reintegradas en el plazo de 12 o 24 mensualidades respectivamente, y siempre que los plazos de devolución antedichos estén dentro del periodo de contrato.

La Corporación se compromete a incluir en el presupuesto una partida con un fondo de 6.000.000 de pesetas para conceder anticipos por una sola vez, y para la adquisición de la primera vivienda o reparación de la existente, por un importe de hasta 1.500.000, reintegrándose en el plazo señalado por el trabajador y, como máximo, en cinco años, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias. Este fondo es el mismo que figura en el Convenio del Personal Laboral, entendiéndose que la cantidad consignada de 6.000.000.-Ptas. es para anticipos a ambos colectivos. En caso de que el importe de las solicitudes supere la cantidad presupuestada, la concesión de estos anticipos se realizará mediante acuerdo de la Comisión Paritaria de Personal.

La Corporación, a través de la Comisión de Personal, con el informe del Comité de Empresa, podrá proponer la concesión de anticipos por circunstancias excepcionales de enfermedad o necesidades perentorias.

La Corporación negociará con las entidades bancarias de esta localidad la posibilidad de que los Empleados Públicos puedan solicitar anticipos sin interés, a cuenta de la percepción de la nómina,

### **ARTICULO 41º.- COBERTURA DE RIESGOS:**

La Corporación vendrá obligada a concertar una Póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, entregándose copia autenticada de la misma a las Centrales Sindicales representativas. Dicha Póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan y, como mínimo por las cantidades que se expresan:

- A) Por muerte derivada de accidente de trabajo..... 5.000.000.-Ptas.
- B) Por incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivado de accidente laboral... 7.500.000.-"

### **ARTICULO 42º.- ASISTENCIA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL:**

La Corporación estará obligada a prestar asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios. Todo trabajador que necesite de dichos servicios, deberá comunicarlo al Departamento de Gobernación. Cualquier discrepancia, en caso de haberla, la resolverá la Mesa de Negociación. En aquellos supuestos que los trabajadores contratados como conductores sufrieran la pérdida de su permiso de conducir por conflictos originados

mientras prestan sus servicios, excepto negligencia temeraria (debido a la ingestión de alcohol o toma de estupefacientes), la Corporación estará obligada a adecuarlos a otro puesto de trabajo mientras dure dicha eventualidad, sin que ello suponga merma en sus percepciones globales económicas. El Ayuntamiento mantendrá una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil que alcanzará a la totalidad de la plantilla de personal en el ejercicio de su función y prestación de servicios.

## **CAPITULO X.: MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

### **ARTICULO 43º.- AYUDAS POR EDUCACIÓN ESPECIAL:**

A parte de las cantidades legalmente establecidas por ayuda familiar, los trabajadores que tengan hijos a su cargo con probada deficiencia física o psíquica, que supongan un especial gasto en educación especial, asistencia de personal cualificado educador a domicilio o en centros especiales, etc., recibirán una ayuda mensual, con carácter permanente, salvo cuando desaparezcan las causas que motivaron dicha ayuda. Para percibir la mencionada ayuda, será preciso adjuntar certificación oficial que avale dichas circunstancias.

Esta ayuda no será nunca inferior a 12.000.-Ptas. mensuales y se incrementará a partir de esta cantidad según el grado de minusvalía y según las necesidades económicas de la unidad familiar.

### **ARTICULO 44º.- BOLSAS DE LIBROS DE TEXTO:**

El Ayuntamiento defenderá el desarrollo cultural del trabajador y de sus hijos y les orientará a un mejor conocimiento de la lengua valenciana.

El año de entrada en vigor del presente Acuerdo se creará un fondo de becas para universitarios.

En todo caso, las dudas para fijar cantidades por tales ayudas serán resueltas por la Comisión Paritaria de Personal.

## **CAPITULO XI.: ASISTENCIA SANITARIA**

### **ARTICULO 45º.- REVISIONES MEDICAS.**

Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores municipales.

A la mujer trabajadora se le realizará anualmente un reconocimiento por el Gabinete de Planificación Familiar del Ayuntamiento, que incluirá citología.

### **ARTICULO 46º.- AYUDAS ASISTENCIALES PARA PERSONAL LABORAL, CÓNYUGES E HIJOS.**

Hasta tanto no se reglamente por el Estado otra normativa, y mientras no esté cubierto por la Seguridad Social, el Ayuntamiento cubrirá a los trabajadores fijos, o con dos años de antigüedad, para el año 1997:

#### **1.- PRÓTESIS DENTALES:**

Por prescripción facultativa:

- Empastes: hasta 6.248.-Ptas., el 100% por unidad.

- Empastes con extirpación de nervios: hasta 12.487.-Ptas., el 100% por unidad.
- Implantes integrados: hasta 38.700.-Ptas.

- Sustituciones de piezas dentarias: hasta 12.498.-Ptas., el 100% por unidad, en caso de sustitución de piezas dentarias adyacentes se reducirá la cuantía en un 10% por pieza, hasta tres piezas, más de tres piezas se entenderá como prótesis dental (superior o inferior) completa y se abonará una cuantía máxima de 56.760.-Ptas. La dentadura completa, un máximo de 87.445.-Ptas.

- Ortodoncias (aparato dental) : por prescripción facultativa: hasta 77.400.-Ptas. en total , siendo el resto a cargo del funcionario; abonándose la mitad de la prestación al iniciar el tratamiento, y la otra mitad al finalizar el mismo.

## 2.- GAFAS:

Por prescripción facultativa:

- Cristales normales, el 100% de su costo. Renovación máxima al año, salvo casos especiales.

Se trata de cristales graduados blancos, sin aditamentos ni especialidades y valores sujetos a catálogo oficial. En este mismo concepto se incluirán las lentillas normales, en cuyo caso la renovación será trianual y hasta un total de 16.718.-Ptas, salvo casos excepcionales.

- Gafas bifocales, 25.800.-Ptas.

- Gafas tele lupa, 64.500.-Ptas.

- Cristales, por unidad, 5.160.-Ptas.

- Monturas: hasta 6.708.-Ptas., el 100% de su costo. Renovación mínima cada dos años.

Arreglos de monturas, el 100% de su costo y sin período mínimo, siempre que se trate de monturas convencionales, sin que la reparación supere el valor de nueva montura.

## 3.- FONACIÓN:

El 50% de su costo (aparato convencional).

## 4.- AUDÍFONOS:

116.100.-Ptas. (aparato convencional).

## 5.- CALZADO ORTOPÉDICO:

Por prescripción facultativa:

- Plantillas infantiles: hasta los 10 años de edad, 6.450.-Ptas. Renovación al año, salvo prescripción facultativa. A partir de los 11 años la renovación será cada dos años, hasta 15.480.-Ptas. El calzado ortopédico en los mismos términos, con límite de 10 años, salvo prescripción facultativa.

6.- Sillas de ruedas, coches de ruedas, collarines, corsés ortopédicos, muletas, etc.: se abonará el 100% del coste, siempre que el proceso sea irreversible.

Estas cantidades serán revisadas anualmente con incremento igual al del IPC del año en curso.

El Ayuntamiento se compromete a efectuar las consignaciones presupuestarias que sean necesarias para atender todas estas ayudas asistenciales, con una partida presupuestaria de 2.500.000.-Ptas.

#### **ARTICULO 47º.- PRESTACIONES FARMACÉUTICAS:**

La dispensación de especialidades farmacéuticas, fórmulas magistrales y accesorios, se efectuará a través de las oficinas de Farmacia de la localidad. El trabajador tendrá libertad de elección de aquéllas.

##### Aportación:

Medicamentos con precio menor de 10.000 Ptas.: 40%  
" " " mayor de 10.000 " : 30%  
Medicamentos con precio mayor de 15.000 " : 25%  
" " " de 20.000 " : 20%

Aquellos con precio superior a 25.000.-Ptas. la Comisión de Gobierno, previa solicitud, estudiará cubrir el 100%.

##### Excepciones:

De las aportaciones anteriormente descritas, se exceptúan los siguientes supuestos:

A) En los medicamentos dotados de cíceros en el cupón-precinto, la participación oscilará entre 5 y 50 Ptas. en función del precio de venta del medicamento recetado.

B) Igual participación que el supuesto anterior tendrán los productos de ostomía, bolsas de recogida de orina, accesorios y sondas.

C) En los medicamentos integrados en el grupo denominado de "uso hospitalario", la aportación será de 75 Ptas. por envase.

D) En el oxígeno medicinal. No hay aportación del trabajador.

#### **CAPITULO XII.: JUBILACION**

##### **ARTICULO 48º.- PLAN DE FOMENTO DE JUBILACIONES:**

Con objeto de fomentar la jubilación anticipada y para elevar la productividad del Ayuntamiento, se establece una indemnización compensatoria derivada del perjuicio económico que determina el paso a la situación pasiva desde la situación activa. La anticipación de la jubilación forzosa, que se establece actualmente en 65 años, será como máximo de 5 años, por imperativo legal.

Se entregará ANEXO I a parte para determinar su cuantía según antigüedad.

El abono se realizará, el 50% a los quince días de la concesión de la jubilación y el otro 50% en el primer mes de la entrada en vigor del presupuesto siguiente.

##### **ARTICULO 49º.- PLAN DE PENSIONES:**

La Corporación habilitará una partida presupuestaria con el fin de mantener el Plan de Pensiones con una Entidad Aseguradora, que garantice a sus trabajadores el mantenimiento de su poder adquisitivo a la hora de su jubilación, los porcentajes que hayan

de cubrir las partes durante 1997 será del 50 por 100 de 5.888 ptas/trabajador y mes, que se irá incrementando cada año en un 10 por 100 hasta alcanzar el 60 por 100, mas los incrementos de IPC que se produzcan cada año.

Para las nuevas incorporaciones de trabajadores al Plan de Pensiones la aportación inicial del Ayuntamiento será del 10 por 100, que se ira incrementando de la forma antedicha.

#### **ARTICULO 50º.- PREMIO POR JUBILACIÓN:**

Se establece un premio por jubilación para todo el trabajador que se jubile a la edad de 65 ó 64 años ( si el Ayuntamiento accede a sustituirlo en contrato de relevo, con un trabajador que cubra su puesto hasta que se acumulan los 65) en la cuantía de 5.000.-Ptas. por año de servicio en el Ayuntamiento de Santa Pola.

#### **ARTICULO 51º.- ANTICIPOS POR JUBILACIÓN:**

A partir del momento en que el trabajador cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, una cantidad a cuenta hasta que comience a percibir su pensión.

### **CAPITULO XIII.: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **ARTICULO 52º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Todo trabajador tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

La Corporación vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral al trabajador de nuevo ingreso, o cuando cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar graves riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

En caso de riesgo grave e inminente, y cuando el empresario no cumpla con sus obligaciones, cabe la posibilidad de paralizar la actividad por los representantes legales de los trabajadores por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención en caso de urgencia.

Son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.
- Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Comité de Seguridad y Salud, constituido tendrá como referencia La ley de Prevención de Riesgos Laborales para la elaboración de las normas de Prevención de Riesgos de carácter general.

Los asesores nombrados para asistir a la Comisión de Seguridad y Salud, tendrán voz y voto.

## **CAPITULO XIV.- TOPOLOGÍA CONTRACTUAL TEMPORAL.**

### **ARTICULO 53.-**

El Ayuntamiento podrá utilizar todos los tipos de contratación temporal que reglamentariamente se establezca, con las siguientes estipulaciones:

a) en los contratos de formación, el tiempo dedicado a la formación y la retribución se determinará en Comisión Paritaria, en función a la especialidad en la que se vayan a formar.

b) en los contratos con fijos discontinuos, los trabajadores serán llamados primero en función a su especialidad y segundo en función a su mayor antigüedad.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES:**

#### **Primera**

En el supuesto de que el I.P.C. registrado entre los meses de noviembre del año anterior y el siguiente sea superior al previsto para ese ejercicio, corresponderá aplicar una revisión salarial retroactiva sobre cada uno de los conceptos salariales y económicos fijados en el presente acuerdo.

Dicha revisión se fijará de tal forma que el incremento a aplicar sobre las retribuciones brutas del ejercicio anterior sea igual a la diferencia existente entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. registrado.

La cantidad resultante se pagará de una sola vez antes de finalizar el mes de febrero de cada año y se consolidará en el complemento específico mensual de cada trabajador en la cantidad que resulte de su división por doce.

Para su aplicación la Corporación solicitará las correspondientes certificaciones del Instituto Nacional de Estadística.

Siempre y cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permitan.

#### **Segunda**

Una vez firmado el presente Acuerdo, la Corporación negociará con los representantes del personal los servicios mínimos para que, en caso de que un conflicto desencadene un paro, tener ya previstos éstos; en caso de desacuerdo se establecerá un arbitraje obligatorio.

#### **Tercera**

A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Acuerdo, se entenderá por CÓNYUGE la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

#### **Cuarta**

El Ayuntamiento se compromete a entregar copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en la plantilla.

#### **Quinta**

A falta de denuncia del presente Acuerdo para su renegociación, se podrán establecer acuerdos anuales en los cuales se podrá cambiar, modificar o anular textos del mismo, así como introducir otros nuevos, debiendo tales acuerdos ser aprobados mediante la correspondiente delegación de funciones del Pleno en este tipo de materias, por la Comisión de Gobierno, a propuesta de la Mesa Negociadora, la cual negociará tales acuerdos.

**Sexta**

Todas aquellas cantidades presupuestadas a consecuencia de exigencias del actual Acuerdo, que no sean amortizadas total o parcialmente durante la ejecución del ejercicio anual, deberán acumularse a las del año entrante, sin menoscabo de la cantidad que deberá presupuestarse, por exigencias del acuerdo, para dicho ejercicio.

**Séptima**

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el trabajador mediante petición escrita, la no contestación expresa en un periodo no superior a quince días hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud, salvo que la Corporación comunique que se estudiará.

**Octava**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, por lo que la Corporación procurará establecer cuantas mejoras se estipulen para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

**Novena**

Aquellos trabajadores que tengan reconocido por acuerdo otras condiciones al margen de las establecidas en el presente Convenio se deberán respetar en su totalidad.

**Décima**

La contratación que se derive de concesión de subvenciones del Ministerio o Consellería de Trabajo o Servicios Sociales, no estará afectada por el capítulo de retribuciones del Convenio, percibiendo la cantidad que corresponda de la subvención convenida. Si la subvención viene concedida de otro organismo público, la Comisión Paritaria decidirá si se dan las circunstancias que han motivado la exclusión de estos colectivos del sistema retributivo del Convenio, y por lo tanto quedan excluidos del mismo, o se les debe de aplicar el Convenio "con efectos del día 11-09-96".

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS:**Primera

Que el Ayuntamiento establecerá para los trabajadores de los servicios de Limpieza de Playas, Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos, que hayan pertenecido a su plantilla y cedidos a empresas concesionarias, el siguiente sistema de reingreso:

a) Pasarán a la empresa concesionaria 23 trabajadores.

b) Que a partir del año 1.998 se convocarán por el Ayuntamiento de Santa Pola el número de plazas que a continuación se establece, a través de las bases de traslado aprobadas por el Ayuntamiento en Pleno:

<b>AÑO</b>	<b>TOTAL</b>
1998	3
1999	7
2000	3
2001	3
2002	2
2003	5
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

Si efectuada la convocatoria no se presentase ningún candidato para su reingreso al Ayuntamiento, se entenderá cubierta y se eximirá al Ayuntamiento de la obligación de reintegrar al final del periodo el número de vacantes para la que no ha habido petición de traslado.

Los traslados se efectuarán para ocupar plazas del mismo nivel de clasificación que se posea.

Si por jubilación anticipada u otros motivos se convocasen más plazas en un año de las previstas, se restarán del año posterior que determine la Corporación.

#### Segunda

Cuando alguno de los trabajadores (Servicios de Limpieza Viaria, Limpieza de Playas y Recogida de Residuos Sólidos) que pasen a la empresa concesionaria, sean objeto de expediente disciplinario, la empresa concesionaria lo notificará al Ayuntamiento, el cual participará en el mismo nombrando instructor o secretario del expediente; aunque la resolución final la adoptara la empresa adjudicataria.

#### Tercera

La empresa adjudicataria de limpieza contratará, a favor los empleados trasladados de este Ayuntamiento, un Plan de Pensiones a través de Mediterráneo Vida, en las mismas condiciones que las existentes con el Ayuntamiento de Santa Pola.

#### Cuarta

La jornada de trabajo de los empleados de limpieza trasladados a la empresa concesionaria, será el establecido para el resto del personal del Ayuntamiento de Santa Pola.

#### Quinta

Las tablas retributivas establecidas en el Anexo II del presente convenio estarán en vigor en tanto que se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo.

#### Sexta

En el tiempo de vigencia del convenio se adquiere el compromiso de dotar de ropa de trabajo al Personal Laboral Fijo de este Ayuntamiento.

ANEXO I  
PORCENTAJES A APLICAR SOBRE SUELDO BASE  
60 años 61 años 62 años 63 años 64 años

Gr	Trienios	%	%	%	%	%
A	3	600	450	300	250	112
B	3		600		450	300 250 112
C	3		600		450	300 250 112
D	3		600		450	300 250 112
E	3		600		450	300 250 112

A	4	800	600	450	300	150
B	4	800	600	450	300	150
C	4	800	600	450	300	150
D	4	800	600	450	300	150
E	4	800	600	450	300	150
A	5	900	700	525	375	187
B	5	900	700	525	375	187
C	5	900	700	525	375	187
D	5	900	700	525	375	187
E	5	900	700	525	375	187
A	6	1.000	800	600	450	225
B	6	1.000	800	600	450	225
C	6	1.000	800	600	450	225
D	6	1.000	800	600	450	225
E	6	1.000	800	600	450	225
A	7	1.150	900	700	525	260
B	7	1.150	900	700	525	260
C	7	1.150	900	700	525	260
D	7	1.150	900	700	525	260
E	7	1.150	900	700	525	260
A	8	1.300	1.000	800	600	300
B	8	1.300	1.000	800	600	300
C	8	1.300	1.000	800	600	300
D	8	1.300	1.000	800	600	300
E	8	1.300	1.000	800	600	300
A	9	1.400	1.100	900	700	400
B	9	1.400	1.100	900	700	400
C	9	1.400	1.100	900	700	400
D	9	1.400	1.100	900	700	400
E	9	1.400	1.100	900	700	400
A 10	1.500	1.200	1.100	800	500	
B 10	1.500	1.200	1.100	800	500	
C 10	1.500	1.200	1.100	800	500	
D 10	1.500	1.200	1.100	800	500	
E 10	1.500	1.200	1.100	800	500	