

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 13335 Resolución de 4-11-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para el Ayuntamiento de Totana (personal laboral). Expediente 44/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Totana (personal laboral) (código de convenio número 3001452) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 27-05-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» número 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia, 4 de noviembre de 2005.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

#### ÍNDICE

##### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- Objeto y Norma Supletoria.
- Art. 2.- Ámbito Funcional y Personal.
- Art. 3.- Ámbito Temporal.

##### CAPÍTULO II

##### COMISION DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRRROGA

Art. 4.- De los órganos de representación y negociación.

Art. 5.- Comisión de Seguimiento.

##### CAPÍTULO III

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 6.- Organización del Trabajo.
- Art. 7.- Relación de Puestos de Trabajo.
- Art. 8.- Registro de Personal.

##### CAPÍTULO IV

##### ACCESO, COBERTURA DE PUESTOS Y TRASLADOS

Art. 9.- Planes y Ofertas de empleo.

Art. 10.- Sistemas de Acceso.

Art. 11.- Metodología de acceso.

Art. 12.- Segunda Actividad.

Art. 13.- Realización de trabajos de superior categoría.

Art. 14.- Provisión de Puestos de Trabajo.

Art. 15.- Traslados y Permutas entre Administraciones.

Art. 16.- Conversión de Plazas Temporales en Fijas.

Art. 17.- Selección de Personal Interino o Temporal.

Art. 18.- Seguimiento de la Contratación.

##### CAPÍTULO V

##### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 19.- Jornada y horario de trabajo.

Art. 20.- Exceso de jornada.

##### CAPÍTULO VI

##### VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 21.- Vacaciones.

Art. 22.- Permisos y Licencias retribuidos.

Art. 23.- Permisos no retribuidos.

Art. 24.- Excedencias.

##### CAPÍTULO VII

##### RETRIBUCIONES

Art. 25.- Retribuciones económicas.

Art. 26.- Incremento retribuciones 2005-2008.

Art. 27.- Fondo para la realización de la R.P.T.

Art. 28.- Dietas y gastos de manutención.

##### CAPÍTULO VIII

##### FORMACIÓN

Art. 29.- Formación y perfeccionamiento profesional.

##### CAPITULO IX

##### CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS SITUACIONES

Art. 30.- Jubilación parcial.

Art. 31.- Jubilación anticipada.

Art. 32.- Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.

Art. 33.- Cobertura de riesgos.

Art. 34.- Asistencia Letrada y Responsabilidad Civil.

Art. 35.- Anticipos reintegrables.

Art. 36.- Bolsa de Estudios.

Art. 37.- Ayudas de Carácter Asistencial.

Art. 38.- Permiso de Conducir.

Art. 39.- Plan de Pensiones.

##### CAPÍTULO X

Art. 40.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 41.- Obligaciones del ayuntamiento en materia de prevención.

Art. 42.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención.

Art. 43.- Ropa de Trabajo.

#### CAPÍTULO XI

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 44.- Régimen Disciplinario.

#### CAPÍTULO XII

#### DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

Art. 45.- Información Sindical.

Art. 46.- Tablón de Anuncios.

Art. 47.- Crédito Horario.

Art. 48.- Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

Art. 49.- Derecho de Reunión.

Art. 50.- Local Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TOTANA

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Art. 1.- OBJETO Y NORMA SUPLETORIA.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores que regulan las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios para el Ayuntamiento de Totana, y percibe sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto Municipal.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

Se considerarán incorporados al presente Convenio Colectivo los Convenios suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), o la Federación Murciana de Municipios, así como por parte de la Administración Regional y del Estado, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, siempre previa incorporación al derecho positivo o ratificación por el órgano municipal competente, en su caso.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprueba una norma legal contraria a lo que en él se establece, el contenido de lo acordado debe entenderse alterado por lo que disponga la nueva norma.

##### Art. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Totana realiza en todos sus centros y dependencias; y será de aplicación a todo el personal laboral de la Corporación.

Igualmente será de aplicación al personal laboral de Organismos Autónomos, Instituciones y Empresas Públicas dependientes del Ayuntamiento (hasta que se negocie otro convenio dentro del marco de la propia empresa creada).

Este Convenio no será de aplicación a los trabajadores que vengan con su normativa propia, ni a aquellos trabajadores cuyas retribuciones dependan de subvenciones de cualquier Administración Pública, tales como Convenio INEM - Corporaciones Locales. Se exceptúa el personal de Ayuda a Domicilio, a quien sí se le aplicará este Convenio.

##### Art. 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del 2005 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2008. Todo ello sin perjuicio de las previsiones de negociación de la cláusula de revisión salarial del 2005 y de la oferta de empleo público del mismo año.

#### CAPÍTULO II

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre uno que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio.

##### Art. 4.- DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN.

El Comité de Empresa se ajustará en su cometido a lo establecido en el presente Convenio y, en lo no previsto, a la legislación vigente.

En lo relativo a la negociación colectiva se creará una única Mesa Negociadora integrada por la Mesa General de Negociación, compuesta por los siguientes representantes:

-Por la parte Social: Un Delegado por cada una de las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa.

-Por la Corporación: Un número igual al de delegados sindicales.

A las reuniones de la Mesa General de Negociación podrán asistir asesores tanto por parte de la Corporación como de las Secciones Sindicales.

La Mesa de Negociación se reunirá cuando sea convocada por una de las partes, y en todo caso previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de

aquellas cuestiones que son objeto de negociación según lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación aplicable a la materia, como son:

a.-Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).

b.-El plan anual de provisión y/ o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

c.-La Oferta de Empleo Público del año entrante.

d.-El diseño y aprobación de Planes de formación.

e.-Las retribuciones básicas y complementarias que correspondan aplicar a cada puesto de trabajo.

f.-Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa.

g.-La modificación parcial o total de la Relación de Puestos de Trabajo tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

h.-El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

i.-Los reglamentos de prestación de servicios.

j.-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 del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.

k.-Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

La Mesa General de Negociación podrá llegar al acuerdo de creación de Mesas Sectoriales de Negociación para resolver temas específicos relacionados con el colectivo al que afecta. Los acuerdos alcanzados en las Mesas Sectoriales deberán ser ratificados en la Mesa General de Negociación, que deberá reunirse en un plazo no superior a 5 días hábiles a contar desde el día de la adopción de dichos acuerdos, elevándose al órgano competente para su aprobación definitiva.

#### Art. 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento para control e interpretación de este Convenio colectivo, que estará integrada, de forma paritaria, por 3 representantes de el Comité de Empresa, pertenecientes a las secciones sindicales firmantes del Convenio y por otros 3 pertenecientes a la Corporación Municipal.

La Comisión se regirá en su actuación por las disposiciones de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero. La presidencia la ostentará un miembro de la Corporación y el Secretario será un miembro del propio Órgano o un empleado público del propio Ayuntamiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá como principal función la interpretación de las cláusulas de este Convenio colectivo y el control del cumplimiento de lo pactado, así como las demás funciones atribuidas en el presente Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos al Ayuntamiento y designados libremente por cada una de las partes, los cuales tendrán voz pero no voto. Todo ello sin perjuicio del asesoramiento legal preceptivo atribuido a los Personal laboral con Habilitación de Carácter Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.3 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, y R. D. 1174/87 de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de estos personal laboral.

Los personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a formular ante la Comisión de Seguimiento cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y Convenios adoptados, en cada caso, a la Concejalía de Personal a los efectos oportunos, dándoles publicidad.

### CAPÍTULO III

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Art. 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán a informe previo de la Mesa General de Negociación regulada en el Capítulo II.

Igualmente se someterá a informe previo de esta Mesa, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

##### Art. 7.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de las plazas existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

- a.-Denominación y características esenciales
- b.-Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c.-Naturaleza (funcionario de carrera o de empleo).
- d.-Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e.-Código numérico de identificación.
- f.-Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva).

La elaboración y modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical del personal. Las Propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, en el marco de la mesa de negociaciones prevista en los párrafos siguientes a este artículo, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 y ss. de la Ley 7/1985, artículo 126 y ss. del RD Legislativo 781/1986 y el Real Decreto Legislativo 1/1995 y legislación concordantes.

La Relación de Puestos de Trabajo es pública.

Se aprobará la catalogación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, con las siguientes pautas:

- 1.-Se definirá y aprobará el organigrama y relación de puestos que lo integran.
- 2.-Se aprobará por el Ayuntamiento la catalogación de puestos de trabajo, tras su negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio (Mesa Negociadora). En la catalogación los puestos serán de provisión indistinta por personal laboral y funcionario, salvo en puestos concretos que así se determine.
- 3.-La modificación puntual de la R. P. T. tendrá periodicidad anual, salvo que por necesidades de reestructuración orgánica se precise realizarla con anterioridad.

#### Art. 8.- REGISTRO DE PERSONAL.

De conformidad con el RD 1045/ 86, de 6 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro General de personal y normas de coordinación con las restantes Administraciones Públicas, se llevará en Personal, bajo la dirección de la Secretaría General, un registro de personal, en el que se inscribirá a todo el personal al servicio del Ayuntamiento y en el que se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de justificación de todas las retribuciones.

El personal tendrá libre acceso a su expediente individual.

#### CAPÍTULO IV

#### ACCESO, COBERTURA DE PUESTOS Y TRASLADOS

##### Art. 9. PLANES Y OFERTAS DE EMPLEO.

1.- La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la Corporación, se desarrollará, en su caso a través de Planes de Empleo.

La Planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

2.- Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

-Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

-Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

-Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

-Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo, se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan. Esta memoria se remitirá a los representantes sindicales para su negociación en la Mesa General de Negociación, con una antelación mínima de quince días.

3.- El conjunto de vacantes existentes en la plantilla de personal conforma la Oferta de Empleo, sin perjuicio de que el Ayuntamiento haga uso de las facultades que la Ley le confiere para planificar la oferta y convocatoria de las diversas plazas conforme a sus necesidades y disponibilidades presupuestarias.

Son vacantes las plazas dotadas presupuestariamente no ocupadas por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva en términos legales.

De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado a otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado.

#### Art. 10. SISTEMAS DE ACCESO.

1.- De conformidad con lo establecido en el art. 32 de la Ley 9/ 87 de 12 de mayo, serán objeto de negociación entre el Comité de Empresa y Delegados de Personal reconocido en dicha Ley y la Corporación Municipal la preparación de los Planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del personal laboral público, en la Mesa General de Negociación.

Los sistemas de acceso a la función pública, ya sean para vacante de la plantilla, ya sea laboral o de personal funcionario, así como los sistemas de provisión de puestos, serán los recogidos en el RD 896/91 de 7 de junio y RD 364/ 95 de 10 de marzo. Para casos de urgencia en la contratación se podrá recurrir al nombramiento de interinos o contratados laborales temporales, correspondiendo la selección al tribunal que para cada caso se determine. Cualquier nombramiento de funcionario interino supondrá la existencia de vacante incorporada a la Oferta de Empleo o la incorporación de la citada vacante a la primera Oferta de Empleo que se elabore.

2.- En todos los tribunales se nombrará un miembro designado por los representantes de los trabajadores que participará en las sesiones y deliberaciones del Tribunal con voz y voto.

3.-La corporación reservará en la Oferta de Empleo Pública de Empleo un número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé.

#### Art. 11. METODOLOGÍA DE ACCESO.

1.-El Ayuntamiento realizará, de acuerdo a sus necesidades y previo reingreso del personal laboral excedente, las correspondientes acciones para cubrir las plazas vacantes existentes en la plantilla, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En todo caso, el procedimiento y metodología aplicables para cubrir estas plazas serán determinados por el órgano competente de la Corporación, previo informe a la Mesa General de Negociación.

2.-Se garantizará que, al menos, un 50% de las plazas vacantes adscritas a los niveles profesionales A y B y la totalidad de las vacantes de los grupos C y D, serán objeto, en primer lugar, de convocatoria por promoción interna entre el personal laboral del Ayuntamiento perteneciente a grupos de titulación inferior y que posea los requisitos requeridos en cada convocatoria.

3.-Para la fase de selección interna se utilizarán preferentemente los sistemas de concurso y/o concurso oposición. La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categoría o empleos del grupo C desde categorías afines del grupo D, con una

antigüedad de 10 años, o de 5 y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos, que serán objeto de negociación en la Mesa General de Negociación.

En las pruebas de selección interna se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. En todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública.

4.-Concluida en la fase de selección interna, el Ayuntamiento confeccionará y publicará la correspondiente convocatoria de selección externa, la cual incluirá, al menos, las siguientes referencias:

-Declaración expresa de que no se propondrá la adjudicación de plazas en número superior al de las convocadas.

-Número y fichas de ocupación de las plazas.

-Forma y plazo para participar en el proceso selectivo.

-Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes.

-Sistema de evaluación de los candidatos.

5.-La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

6.-Los candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas, hayan aprobado y no hayan obtenido plaza, constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará, mientras esté vigente, para posteriores vacantes con carácter eventual del mismo puesto de trabajo. Dicha bolsa tendrá una vigencia de 3 años a partir de la fecha de la resolución por la que el tribunal declare la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo.

#### Art. 12. SEGUNDA ACTIVIDAD.

1.- El personal pasará a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas del Ayuntamiento cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados, siempre que lo aprueba el Ayuntamiento, en los términos legales. En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas inherentes a su categoría profesional y las complementarias del puesto de trabajo que pasen a desempeñar.

2.- El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la Mesa General de Negociación, podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

#### Art. 13. REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Sólo podrán ejercerse las funciones de puestos de trabajo de superior categoría que estén vacantes con

carácter excepcional y transitorio, hasta un máximo de cinco meses, cuando así lo establezca el órgano competente de la Corporación, previo informe de la Mesa de Negociación. En estos casos sólo se abonarán las diferencias económicas correspondientes al complemento específico. Estas diferencias económicas no podrán superar en ningún caso el 150% del complemento específico del puesto del que es titular y se abonarán durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente de puesto de trabajo.

#### Art. 14. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.-Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que disponga la RPT.

2.-Cuando las necesidades de servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3.-Temporalmente podrán ser cubiertos mediante adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

4.-Las convocatorias por concurso de méritos tendrán en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Con una periodicidad al menos anual se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional. Las bases del concurso de traslados serán expuestas con suficiente publicidad y un plazo mínimo de 15 días en todas las dependencias municipales, indicando expresamente los requisitos exigidos para cubrirlos.

Los trabajadores que de forma voluntaria quieran acceder a dichas vacantes deberán solicitarlo mediante el procedimiento que se establezca, que en todo caso será objeto de determinación en la Mesa General de Negociación. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse, en el plazo máximo de un mes contando desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

5.- Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales en casos de remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación, reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo, por razones de salud debidamente justificadas, por razones técnicas de los servicios, de mayor volumen temporal de trabajo en un servicio o para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión, sin perjuicio de los demás supuestos legalmente previstos.

La adscripción provisional se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación razonada a los representantes de los trabajadores y por el tiempo imprescindible, o en todo caso, por un plazo máximo de 3 meses. Dicho plazo podrá prorrogarse por acuerdo en la Mesa General de Negociación.

En defecto de acuerdo mutuo entre el trabajador y la Corporación el cambio provisional podrá producirse por necesidades del servicio que manifiestamente no permitan su cobertura mediante el procedimiento de concurso de traslados. En caso de disconformidad del trabajador, en el plazo de cinco días, el interesado o los representantes de los trabajadores podrán acudir a la Mesa General de Negociación para que emita el informe correspondiente.

Excepcionalmente, por motivos de urgencia, y para cubrir plazas durante un periodo no superior a cinco días, la concejalía de personal, podrá trasladar personal mediante el oportuno oficio de traslado, dando en todo caso comunicación razonada a la Mesa General de Negociación en el plazo máximo de 15 días.

El personal con adscripción provisional percibirá la totalidad de sus retribuciones de Convenio con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando estas sean superiores a las que venía percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

6.- La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, complemento específico y centro de trabajo.

Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios y requerirá que con carácter previo, se eleve una propuesta razonada a la Mesa General de Negociación. La redistribución de efectivos comporta la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

En el marco de la Mesa General de Negociación se negociarán las compensaciones a que hubiera lugar, si como consecuencia de la misma se pudiera producir una modificación de horarios, retribuciones, aumento de los desplazamientos habituales al puesto de trabajo, asignación de nuevas responsabilidades o de las expectativas de cualificación profesional. En el supuesto de disconformidad se aplicará lo previsto en el punto anterior para las adscripciones provisionales involuntarias.

7.- Se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o turno entre los personal laboral municipales de la misma categoría que reúnan los requisitos pertinentes.

**Art. 15. TRASLADOS Y PERMUTAS ENTRE ADMINISTRACIONES.**

1.- Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84, Real Decreto Legislativo 1/95 y demás legislación de aplicación.

2.- Permutas: Se estará a lo dispuesto a las situaciones previstas por la legislación vigente en ésta materia.

**Art. 16. CONVERSIÓN DE PLAZAS TEMPORALES EN FIJAS.**

1.- Durante el período de vigencia del presente Convenio, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

2.- La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral o funcionarial en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

3.- Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

4.- La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes Convenios colectivos.

**Art. 17. SELECCIÓN DE PERSONAL INTERINO O TEMPORAL.**

1.- La selección del personal interino, solo podrá realizarse por causas sobrevenidas o sustituciones, con una duración máxima de un año o mientras sea efectiva la sustitución.

2.- La contratación temporal de personal laboral se limitará a las formas previstas en el R. D. 2546/ 94 y R.D.L.G. 1/95 y demás legislación de aplicación.

3.- Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo.

4.- En los supuestos de personal desempleado para la realización de obras o servicios mediante subvención de otras administraciones, en el marco de la Mesa General de Negociación, se informará de los proyectos a realizar y de los criterios de selección del personal. Los listados del personal a contratar serán públicos.

5.- En el marco de la Mesa General de Negociación, se establecerán los procedimientos necesarios

para cubrir puestos que hayan quedado vacantes en supuestos de urgente necesidad, por baja temporal, excedencia o caso similar.

**Art. 18. SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN.**

1.- Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales en los términos previstos en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, y demás legislación concordante

2.- Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral.

**CAPÍTULO V****JORNADA DE TRABAJO****Art. 19. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

19.1.- Anualmente se someterá al dictamen de la Comisión de Seguimiento, dentro del mes de diciembre, el calendario de horas de trabajo del año siguiente en cada uno de los colectivos. A tal efecto, el cómputo anual para 2005, se fija en 1.589 horas, de trabajo efectivo, para todo el personal, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido, horarios especiales, festivos, etc.

(\* Cómputo anual resultante, en cumplimiento de los establecido en la Resolución de 10 de marzo de 2003 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública sobre jornada y horarios de trabajo, en aplicación de las peculiaridades y reestructuración prevista en este Ayuntamiento.)

19.2.- Para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral por el personal del Ayuntamiento, éste instalará en todos los centros de trabajo un reloj, o el medio que se considere más adecuado.

19.3.- Se disfrutará de un descanso-almuerzo diario de 20 minutos, a disfrutar preferentemente entre las 9,30 y las 11,30 horas, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio quede desatendido. En los servicios en que trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

19.4.- La jornada diaria tendrá una flexibilidad de 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida, sin perjuicio del cumplimiento del cómputo anual. No obstante, se mantendrán los horarios especiales vigentes en los servicios municipales que así lo requieran.

19.5.- Los trabajadores que realicen su jornada en turnos, deberán conocer el 01 de diciembre, los días que les corresponde librar a lo largo del año siguiente, no pudiendo modificarse los mismos si no es previo dictamen de la Comisión de Seguimiento.

Sólo se permitirá esta modificación, sin tener que observar las condiciones enunciadas en el párrafo anterior,

cuando concurren causas de fuerza mayor de carácter imprevisible.

19.6.- La jornada del «día de San Marcos» será de 9 a 13 horas, en los servicios cuya realización no suponga perjuicios para el normal desarrollo de su trabajo.

19.7.- La Corporación aceptará los cambios de turnos entre los personal laboral que estén adscritos al mismo servicio y tengan la misma categoría profesional, siempre y cuando dichos cambios hayan sido autorizados por el Jefe del Servicio.

19.8.- El control mecánico del horario se establece en general en régimen de jornada continuada, siendo éste de 8,00 a 15,00 horas y de 17,00 a 21,00 horas de lunes a viernes.

19.9.- Los sábados se cubrirán los servicios de registro e información.

19.10.- En el caso de que se adoptarán otras medidas gratificables de reducción de jornada no recogida en este Convenio para determinados colectivos, dicho beneficio se extenderá al resto de colectivos del Ayuntamiento como mejor proceda, a través de la Comisión de Seguimiento.

19.11.- La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 9,00 y las 14,00 horas.

19.12.- La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo estable mínimo de veinticinco horas y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir de lunes a viernes.

19.13.- Para la aplicación de los horarios flexibles, deberá procurarse, en la medida de lo posible, limitar y concretar la parte variable, reduciendo el margen horario entre las horas de entrada y salida en la jornada de mañana, y pudiendo agruparse en una o dos tardes el horario restante, dando cuenta al Jefe de Servicio.

19.14.- Excepcionalmente se podrá establecer la jornada reducida de 30 horas semanales con la correlativa disminución de haberes, por motivos suficientemente justificados, de conformidad con la ley y con los apartados de este Convenio.

19.15.- Tendrán consideración de jornada partida aquella en la que se da un descanso ininterrumpido de, al menos, 1 hora.

19.16.- A través de la Catalogación de los Puestos de Trabajo podrán determinarse puestos de trabajo con jornada laboral distinta a la normal, retribuyéndose esta circunstancia a través del complemento específico del puesto, en consideración a la especial dedicación que exige el mismo.

19.17.- En aquellos servicios que lo precisen se organizarán turnos para la jornada de noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos serán rotativos y fijados por la Mesa General de Negociación

19.18.- El resto de horarios especiales, existente en las diferentes concejalías de este Ayuntamiento permanecerán vigentes, respecto de las peculiaridades de cada uno de ellos.

Resultando un cómputo anual, de todo el personal definido en este punto, de horas igual a los demás personal laboral municipales.

19.19.- A efectos de este artículo tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche a las 06 horas de la mañana del día siguiente. Tendrán la consideración de horas festivas las trabajadas en el período comprendido entre las 06 horas del sábado y las 06 del lunes, y desde las 22 horas de la víspera de cualquier día festivo a las 06 horas del día siguiente al festivo.

19.20.- Se establece la posibilidad de implantar la jornada de Especial Dedicación en aquellos servicios que por su naturaleza, conveniencia de adaptación de horarios o de plantillas, absorción de horas extraordinarias, o acumulación de tareas se considere conveniente la adscripción al régimen de especial dedicación, siempre que medie solicitud expresa de los personal laboral afectados.

Esta adscripción supone la realización de una jornada semanal de dos horas y media adicionales sobre la jornada semanal ordinaria.

#### Art. 20. EXCESOS DE JORNADA.

Los excesos de jornada con carácter periódico quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso al responsable de personal, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar. Una vez autorizada la solicitud por el responsable de personal, el Jefe del Servicio correspondiente dispondrá la realización de los trabajos extraordinarios atendiendo a la distribución entre el personal disponible y voluntario para la realización de dichos servicios. Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados con posterioridad, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización del responsable de personal, el cual dará cumplida cuenta, mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal, de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de afectados.

Las horas extraordinarias serán voluntarias en cualquier caso, salvo situaciones de siniestro, catástrofe o calamidad públicas.

Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente, previo informe del concejal y reserva de crédito en la intervención municipal, a razón de 2 horas por cada hora extra trabajada. Si ello no fuese posible, podrán ser compensadas con tiempo libre en la



misma proporción, teniendo en cuenta la preferencia del trabajador, según la siguiente fórmula:

Valor hora extra =  $2 \times (\text{Total retribuciones anuales}) / (\text{Total jornadas anuales})$

## CAPÍTULO VI

### VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

#### ART. 21.- VACACIONES.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral será de un mes natural, preferentemente julio o agosto, o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los personal laboral públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	1 día hábil más	23 días hábiles
20 años de servicio	2 días hábiles más	24 días hábiles
25 años de servicio	3 días hábiles más	25 días hábiles
30 o más años de servicio	4 días hábiles más	26 días hábiles

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

En el caso de baja (a excepción de maternidad), por enfermedad o accidente grave, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de baja, dentro del año natural o hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones a continuación del período de baja maternal, previa petición al Departamento de Personal.

#### ART. 22.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.

En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas (siempre previa justificación):

a.-20 días por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

b.-Por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca dentro de la Población, y cinco cuando sea fuera. Para casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán dos y cuatro días respectivamente.

c.-De 2 días por traslado de domicilio habitual.

d.-Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

e.-Por lactancia de un hijo menor de 10 meses, la trabajadora o el trabajador, en su caso, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada. También podrán acumularse en días completos de ausencia, que se disfrutarán a continuación del período de baja maternal. Para poder acogerse a esta reducción será obligado que el cónyuge esté trabajando y no disfrute del mismo derecho.

f.-Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a 120 días ininterrumpidos ampliables por parto múltiple hasta 150 días, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores siempre que se dé la misma situación del apartado anterior. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

g.-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

h.-De 6 días por asuntos propios. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional.

i.-Las Oficinas públicas permanecerán cerradas los días 22 de mayo (festividad de Santa Rita), 24 y 31 de diciembre, a excepción de los Servicios de Información, Registro General y todos aquellos contemplados en el punto duodécimo de las vigentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

j.-Se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia personal a consulta médica, con posterior justificación. Igualmente para acompañamiento de menores y/o mayores a su cargo.

#### ART. 23. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un período de hasta 15 días al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

Se podrán solicitar, siempre que se haga la solicitud con al menos quince días de antelación, y con el informe del Jefe de Servicio, permisos superiores a 15 días e inferiores a tres meses. Estos serán siempre sin retribución, y el total cada dos años, no podrá ser superior a tres meses.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada en media hora diaria, con la disminución proporcional de sus haberes.

#### Art. 24.- EXCEDENCIAS.

El personal laboral tendrán derecho a las situaciones administrativas que correspondan según la legislación vigente, en la forma, plazo y condiciones que en la misma se determinen, rigiéndose por el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo y demás normas de aplicación.

### CAPÍTULO VII

#### RETRIBUCIONES

#### Art. 25.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

**25.1.-** El Salario de cada trabajador estará formado por:

- Retribuciones básicas: sueldo y antigüedad.
- Retribuciones complementarias: complemento de destino y específico del puesto de trabajo, de productividad, especial dedicación y de formación permanente.
- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

**25.2.-** El sueldo base: Su cuantía será la que se fije anualmente para cada uno de los grupos A, B, C, D y E, a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/84, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Antigüedad o trienios: El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio.

El cómputo de antigüedad se regulará por las siguientes normas:

1. La fecha inicial será la de ingreso en el Ayuntamiento u Organismos Autónomos, Instituciones y Empresas Públicas dependientes del Ayuntamiento, respectivamente.

2. Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, Instituciones y Empresas Públicas dependientes del Ayuntamiento, y considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros de trabajo, licencia remunerada o en baja transitoria por accidente o enfermedad. Igualmente será

computado el tiempo de excedencia especial por nombramiento de cargo público o sindical. También se computará el tiempo de servicio prestado en otras Administraciones Públicas.

3. Se le computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro del Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos, respectivamente.

4. Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumpla el trienio.

5. En el caso de que un trabajador cese por sanción o por propia voluntad, si posteriormente reingresase, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, teniendo en cuenta todos los servicios prestados a la Administración Pública.

En el anexo I, a este artículo se recogen las cuantías relativas al Sueldo y Trienios, durante el año 2.005.

**25.3.-** En el anexo II, a este Convenio se recogen las cuantías relativas a las cantidades que se incorporarán a las pagas extras: Serán dos, se abonarán el 1 de Julio y 1 de Diciembre y estarán compuestas por una mensualidad de salario base y trienios, recogidos en el anexo I.

**25.4.-** Complemento de destino: Su cuantía será la que se fije anualmente para cada uno de los niveles asignados de acuerdo con la Ley 30/84, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El nivel de complemento de destino se asignará teniendo en cuenta la categoría a que pertenezca el empleado público, y deberá estar comprendido entre el nivel mínimo y máximo que establece el Convenio del Consejo de Ministros de 12 de junio de 1998 y el Real Decreto 158/1996 y en función del puesto de trabajo que desempeña.

El personal laboral del Ayuntamiento tendrán asignados los niveles de complemento de destino aprobado por los presupuestos del ejercicio 2005, con las cantidades que figuran en la tabla del Anexo III, correspondiente de este artículo, consolidando su subida en la misma proporción que los personal laboral de nuevo ingreso hasta llegar al nivel máximo establecido en el párrafo siguiente.

El personal laboral de nuevo ingreso del Ayuntamiento de Totana tendrán un complemento de destino inicial, el cual evolucionará dentro de los márgenes legales, consolidando en un punto cada dos años hasta llegar al nivel máximo establecido.

Grupo titulación	Nivel inicial	Nivel máximo establecido
A	24	28
B	20	26
C	18	22
D	14	18
E	12	14

La primera subida será el 01 de enero de 2005, y afectará a todos los trabajadores, independientemente de su fecha de entrada.

El resto de subidas se aplicarán una vez transcurrido dos años completos desde la subida inicial, a excepción de aquellos trabajadores que se incorporen después de la firma de este convenio, a los que se les aplicará la subida el 01 de enero de año siguiente a la fecha en la que cumplan 2 años de antigüedad.

#### 25.5.- Complemento específico del puesto de trabajo:

Durante la vigencia de este Convenio, se podrán revisar y actualizar cuantas veces sea necesario las fichas de los puestos de trabajo con complemento específico (incompatibilidad, responsabilidad, dedicación, especial dificultad técnica, peligrosidad o penosidad y cualquier otro concepto), al objeto de subsanar o modificar las mismas, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

A fecha 01 de enero de 2005, 2006, 2007 y 2008 se aumentarán los complementos específicos en las siguientes cantidades mensuales: Grupo A: 60'00 €/mes, grupo B: 37'50 €/mes, grupo C: 30'00 €/mes, grupo D: 22'50 €/mes y grupo E: 26'25 €/mes.

Sí antes del 01 de enero de 2008 se aprobase una Relación de Puestos de Trabajo, las subidas pendientes quedarán sin vigor.

#### 25.6. -Complemento de Productividad Semestral.

De conformidad con el artículo 23. c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, se otorgará a cada empleado público sujeto a este Convenio de condiciones de trabajo, y durante la vigencia del mismo, un complemento de productividad, como incentivo a la mejora de los servicios públicos, armonización horaria y reducción del absentismo laboral, conforme a lo dispuesto para la Administración Local en resolución de 15 de noviembre de 2002, Convenio de Consejo de Ministros.

Se establece en concepto de productividad las cuantías semestrales, a los personal laboral públicos del Ayuntamiento de Totana, que se especifican en el anexo IV, a este artículo, que se abonarán el 1 de julio y 1 de diciembre.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad en los meses de julio y diciembre, en el caso de que por reformas legislativas se amplíe la paga extraordinaria en el concepto del complemento de destino y específico, se disminuirá en la cuantía del incremento que se genere a cada empleado semestralmente.

Los importes del complemento de productividad se incrementarán anualmente según lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

**25.7.-Jornadas especiales.-**Para aquellos puestos de **trabajo** que no estén valorados en el complemento específico, en tanto en cuanto no sean valorados

a través de la R.P.T., el **trabajo** realizado en los apartados que se detallan a continuación, se abonarán las siguientes cantidades (que dejarán de percibirse cuando se valoren en ésta):

Festividad: entendida esta entre las 06'00 horas del sábado y las 06'00 horas del lunes y desde las 22'00 de la víspera de cualquier festivo a las 06'00 horas del día siguiente al festivo, se percibirán las siguientes cantidades:

Año 2.005: 3'50 €/hora festiva.

Año 2.006: 4'00 €/hora festiva.

Año 2.007: 4'50 €/hora festiva.

Año 2.008: 4'50 €/hora festiva.

Nocturnidad: Entendida entre las 22'00 horas y las 06'00 horas del día siguiente, se percibirán las siguientes cantidades:

Año 2.005: 3'50 €/ hora nocturna.

Año 2.006: 4'00 €/hora nocturna.

Año 2.007: 4'50 €/hora nocturna

Año 2.008: 4'50 €/hora nocturna.

Los empleados que realicen su jornada ordinaria en la noche de los días 24 o 31 de Diciembre, por las especiales circunstancias que concurren en los referidos días, percibirán un complemento de productividad de 100'00 Euros/noche.

Asistencia jurídica a comisiones: Aquellos personal laboral que presten sus servicios como Secretario en Comisiones Informativas o similares, fuera del horario normal percibirán 43,70 Euros/ sesión.

Las cantidades que recoge este apartado (25.7 Jornadas Especiales), no se incrementarán durante la vigencia de este **Convenio** en el porcentaje que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones básicas.

#### 25.8.- Jornada de Especial Dedicación.

La Especial Dedicación, con computo de jornada establecido en el artículo 19, se le asignan las siguientes cuantías mensuales:

GRUPO	IMPORTE
A	230'00 €.
B	200'00 €.
C	180'00 €.
D	150'00 €.
E	135'00 €.

#### 25.9.- Complemento de formación Permanente.

Condiciones que dan derecho al complemento de formación permanente.

- El personal laboral que durante un periodo de seis años (sexenio), realice un determinado número de horas en cursos de formación (100 horas), tendrá derecho, a partir del cumplimiento de estos requisitos, a la percepción de dicho complemento, siempre a petición del interesado.

- El abono de este complemento será de carácter mensual. Para fijar la fecha del primer sexenio el año de entrada se computará íntegramente de manera que la fecha de cumplimiento de sexenio siempre será a 01 de enero.

- El personal laboral justificará la asistencia al curso mediante la presentación del correspondiente certificado, donde se acredite el número de horas, a la Comisión de Evaluación, la cual dará traslado al Negociado de Personal para que se incluya en el Expediente Personal de cada trabajador.

Las cantidades asignadas a cada sexenio serán las siguientes:

- Primer sexenio: 40'00 €
- Segundo sexenio: 50'00 €
- Tercer sexenio y siguientes: 60'00 €

**ANEXO I**

SUELDO Y TRIENIOS 2005

Cuantía mensual en euros

Grupo	Sueldo	Un trienio
A	1.069,62	41,10
B	907,80	32,89
C	676,70	24,69
D	553,32	16,50
E	505,15	12,38

**ANEXO II**

IMPORTE MENSUAL DEL COMPLEMENTO DE DESTINO A INCORPORAR EN CADA PAGA EXTRA 2005 (60% C.D.)

NIVEL C D. EUROS	PAGA EXTRA
30	563,53
29	505,48
28	484,22
27	462,95
26	406,16
25	360,35
24	339,10
23	317,84
22	296,57
21	275,35
20	255,77
19	242,71
18	229,64
17	216,58
16	203,54
15	190,47

NIVEL C D. EUROS	PAGA EXTRA
14	177,41
13	164,35
12	151,27
11	138,22
10	125,17

**ANEXO III**

COMPLEMENTO DE DESTINO 2005

Escala de niveles

Nivel de complemento de destino	Euros/ mes
30	939,22
29	842,46
28	807,03
27	771,59
26	676,93
25	600,58
24	565,16
23	529,74
22	494,29
21	458,91
20	426,29
19	404,52
18	382,74
17	360,96
16	339,24
15	317,45
14	295,69
13	273,91
12	252,12
11	230,37
10	208,61

**ANEXO IV**

PRODUCTIVIDAD SEMESTRAL 2005

PRODUCTIVIDAD SEMESTRAL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

(*) Intervalos €/ año	Julio 2004	Diciembre 2004 (%)
Hasta 2.400	100%	100%
2.401 – 4.200	100%	100%
4.201 – 6.000	100%	100%
6.001 – 8.400	100%	100%
8.401 – 10.800	100%	100%
+ 10.801	100%	100%

(\*) El porcentaje se refiere a la cuantía mensual del complemento específico.

PRODUCTIVIDAD SEMESTRAL COMPLEMENTO DE  
DESTINO 2005

Nivel	Euros p. extra
30	375,69
29	336,98
28	322,81
27	308,64
26	270,77
25	240,23
24	226,06
23	211,90
22	197,72
21	183,56
20	170,52
19	161,81
18	153,10
17	144,38
16	135,70
15	126,98
14	118,28
13	109,56
12	100,85
11	92,15
10	83,44

Art. 26.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES PARA LOS  
2005, 2006, 2007 y 2008.

Se estará a lo dispuesto por los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia de este convenio, incluyéndose, con las limitaciones legales, un incremento de las retribuciones de los personal laboral públicos igual al incremento del IPC previsto para cada año.

Art. 27.- FONDO PARA LA REALIZACIÓN DE LA  
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Ambas partes reconocen la necesidad de proceder a la valoración del puesto de trabajo.

Las cantidades necesarias para la aplicación íntegra de la Relación de Puestos de Trabajo se incluirán proporcionalmente en los presupuestos de los años 2.005, 2.006, 2.007 y 2.008.

Art. 28.- DIETAS Y GASTOS DE MANUTENCIÓN.

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos (de forma total o parcial) que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

**1.- Dietas.** Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

Corresponderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso; y dieta por manutención si se pernocta en la residencia habitual.

Las cantidades por estancia, manutención y dietas serán:

Por alojamiento:	Por manutención:	Dieta entera:
58,90 €	36,66 €	95,56 €

**2.- Gastos por desplazamiento.** Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte.

Vehículo	Precio/kilómetro
Automóvil	0,168 €
Motocicleta	0,069 €

Las indemnizaciones se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto. En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualesquiera actos a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no esté cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación.

CAPITULO VIII

FORMACIÓN

Art. 29.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO  
PROFESIONAL.

**1.- Cursos de Perfeccionamiento Profesional y Formación Continua organizados por el Ayuntamiento y otras Instituciones:**

El Ayuntamiento se compromete a realizar un Plan de Formación Continua de forma unilateral o adherido a la F. M. R. M. negociado con los Sindicatos, para lo cual se constituirá una Comisión de Formación integrada por tres miembros del Comité de Empresa con representación y tres miembros de la Corporación. Este Plan se revisará anualmente, entendiéndose por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento de forma unilateral o conjuntamente con la F. M. R. M. al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos y prácticas profesionales que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios públicos con la formación individual, la motivación del empleado público y su formación profesional. Dichos Planes se encuadrarán dentro de las normas y criterios establecidos en el Convenio de Formación Continua de las Administraciones Públicas.

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se puedan obtener de la Comisión de Formación Continua de la Administración Pública correspondiente, el Ayuntamiento de Totana se compromete a consignar la Partida Presupuestaria con la cantidad suficiente, en proporción al Presupuesto General, para hacer frente a los Planes de Formación. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los personal laboral a jefaturas o categorías superiores.

Los Planes de Formación, baremos de calificación, centros, plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Formación que, a través de la Concejalía de Personal, presentará el acuerdo al órgano municipal correspondiente. La adjudicación de los cursos se hará mediante convocatoria pública a través de los tablones de anuncios, en los que se especificará el plazo para la presentación de instancias y personal que pueden optar al mismo.

La Comisión de Formación será la encargada de estudiar las peticiones para realizar cursos de formación y/ o perfeccionamiento profesional. Los criterios a seguir para la realización de cursos de formación y/ o perfeccionamiento profesional serán los siguientes:

- Los cursos de formación serán, generalmente, de carácter voluntario, salvo necesidades muy específicas del servicio; cuando el curso sea obligatorio y fuera de la jornada de trabajo, tendrá la consideración de exceso de jornada y, por tanto, se compensará con la fórmula de las horas extraordinarias.

- Tendrán preferencia aquel personal laboral que no hayan podido realizar ningún otro curso de formación necesaria para el desarrollo de su puesto de trabajo.

- Todo trabajador podrá realizar cursos de perfeccionamiento profesional en horario que coincida con la jornada laboral siempre que esté autorizado por la Comisión de Formación.

- Los cursos que se organicen fuera de la Región, previo dictamen de la Jefatura de la Concejalía y de la Comisión de Formación, tendrán derecho a dietas y gastos de locomoción según RD. 462/ 2002, de 24 de mayo.

- El cómputo máximo de cursos con derecho a dietas y gastos de manutención recogidos en este artículo, se establece en los cuatro primeros cursos solicitados.

- Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos cursillo, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta 15 días de permiso retribuido, siempre que así lo determine la comisión de Seguimiento.

La Comisión de Formación llevará un control exhaustivo de todos los cursos cuya realización conlleve un gasto, teniendo la potestad de autorizarlos o denegarlos en base a la repercusión que tendrán para el

buen funcionamiento del Negociado, para lo cual se podrá solicitar informe a la Jefatura del Negociado o a la Concejalía en el que se especifique la utilidad del curso para el Negociado. También se tendrá en cuenta la rotación de los personal laboral y Negociados que realicen estos cursos con la finalidad de que el presupuesto sea lo más y mejor repartido posible.

La realización de cursos cuya autorización dependa de la Comisión de Formación (cursos que conlleven gastos de inscripción, dietas, desplazamientos, etc.) deberá ser solicitados, obligatoriamente, al Negociado de Personal con una antelación mínima de quince días, aún cuando no se sepa si se está o no admitido, dado que en éste último caso bastaría con anular la petición.

Todos los Negociados están obligados a remitir al Negociado de Personal y éste a la Comisión de Formación cuanta información les llegue relativa a cursos, jornadas, simposium, etc.

A fin de computar correctamente las horas de asistencia a cursos para su posterior disfrute, es obligatorio presentar en el Negociado de Personal la correspondiente certificación que acredite los días asistidos así como las horas lectivas por día. Se deberá justificar inscripción al curso y certificado de asistencia. Todo ello sin perjuicio de las atribuciones del Alcalde, en orden a la autorización para la realización de cursos.

2.- Estudios para obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros Oficiales o reconocidos:

Los trabajadores que acrediten debidamente que cursan con regularidad estudios en Centros Oficiales para la obtención de un título, que deberán justificar mediante la matrícula del curso correspondiente, tendrán los siguientes derechos:

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración siempre y cuando se trate de exámenes que tengan carácter definitivo por sí mismos o bien liberen parte de una asignatura. Será imprescindible la justificación de dicho permiso mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el Centro donde se señale el día de celebración del examen así como el carácter del mismo.

- Preferencia para elegir turno de trabajo siempre y cuando las necesidades del servicio lo permita.

## CAPÍTULO IX

### CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS SITUACIONES

Para ser beneficiario de las ayudas contempladas en los apartados siguientes, y salvo que en el correspondiente apartado se indique otra cosa, será necesario ser funcionario, trabajador fijo, interino o temporal con antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento de Totana.

**Art. 30.- JUBILACION PARCIAL**

El Ayuntamiento, en aplicación de lo dispuesto en el artº. 166.2 de la vigente Ley de la Seguridad Social (RDL 1/1994, de 20 de Junio), asume el compromiso de fomentar la jubilación parcial de sus empleados públicos que reúnan las condiciones legalmente establecidas al efecto, en aras de propiciar una renovación de los recursos humanos, y sin que ello suponga un menoscabo económico de ningún tipo.

En el sentido expuesto, la Mesa General de Negociación, respecto de cada una de las peticiones que se formulen, emitirá un informe de naturaleza vinculante en el cual se fijará el régimen de dedicación que deberá desarrollar el empleado que solicite la jubilación parcial, así como las condiciones del contrato de relevo a suscribir por un nuevo empleado, quien será siempre seleccionado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En lo que atañe al personal funcionario, la corporación asume igualmente el compromiso de estudiar las formulas que propicien la aplicación de lo dispuesto en el presente acuerdo.

Cada empleado publico, cuya petición de jubilación parcial resulte estimada percibirá una indemnización a tanto alzado de 1.500 euros con cargo a la corporación.

**Art. 31.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Al personal laboral afectado por este Convenio que accedan a la situación de jubilación voluntaria y reúnan los requisitos exigidos para ello, se les indemnizará con las cantidades que se indican por las edades que se detallan:

<b>Edad de jubilación</b>	<b>Indemnización</b>
60 años	30.000 €
61 años	21.000 €
62 años	12.000 €
63 años	9.000 €
64 años	6.000 €

Para acogerse a estas indemnizaciones, el interesado deberá formular su solicitud con 6 meses de antelación, al menos, a la edad en que cumpla los años para la jubilación voluntaria.

**Art. 32. - INCAPACIDAD TEMPORAL. LICENCIA POR ENFERMEDAD.**

En los supuestos en que un trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

**Art. 33. - COBERTURA DE RIESGOS.**

La Corporación vendrá obligada a mantener las coberturas de la actual póliza colectiva de seguro de

vida y accidentes con entidad aseguradora por los importes mínimos que a continuación se señalan:

<b>Riesgo cubierto</b>	<b>Periodo</b>	<b>Periodo</b>
	<b>2005-2006</b>	<b>2007-2008</b>
Fallecimiento	12.000 €	18.000 €
Fallecimiento accidente	24.000 €	36.000 €
Fallecimiento accid. Circulación	36.000 €	54.000 €
Incapac. permanente total	36.000 €	54.000 €
Incapac. permanente absoluta	36.000 €	54.000 €
Incapac. absoluta accidente	36.000 €	54.000 €

**Art. 34.- ASISTENCIA LETRADA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.**

El Ayuntamiento se compromete a la cobertura de la responsabilidad civil y asistencia letrada (a través de la asesoría jurídica del Ayuntamiento) derivada del acto del servicio de los trabajadores sujetos de este acuerdo. Asimismo, el Ayuntamiento cubrirá la responsabilidad civil decenal de todos los técnicos municipales, aparejadores, proyectistas y directores, derivadas del proyecto y dirección de toda obra municipal en la que intervengan éstos, comprometiéndose a mantener esta cobertura durante los diez años siguientes a la terminación de cualquier obra, mediante contratación de seguros especializados con los respectivos Colegios Profesionales, Asociaciones Profesionales o Compañías Aseguradoras.

El Ayuntamiento abonará a ejercicio vencido, a los Técnicos municipales que justifiquen mediante certificación, expedida por el colegio oportuno, o documento equivalente, la no realización de obras ajenas a las municipales, las cuotas colegiales obligatorias, cuando estos técnicos estuvieran obligados a ello o fuera imprescindible para el desempeño de su trabajo profesional en el ámbito del Ayuntamiento.

**Art. 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

El importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante. Junto con el anticipo, se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 2.400 € (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo, en las mismas condiciones que éste (10, 14 ó 18 meses).

**Art. 36. - BOLSA DE ESTUDIOS.**

**1.-** Se concederán becas de ayuda al estudio para trabajadores/as municipales con hijos en edad escolar, por el importe siguiente (siempre previa justificación por parte del interesado):

-Preescolar y guardería:	90 €/año
-Primaria y Secundaria:	175 €/año
-Bachillerato:	200 €/año
-Estudios Superiores:	300 €/año (Módulos Superiores y Universidad)

Para tener acceso a las ayudas al estudio, es necesario que el trabajador/ra tenga una antigüedad mínima de 1 año.

#### Art. 37. - AYUDAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL.

-Ayudas por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho, del funcionario: 350 €

-Por nacimiento: 300 €

-Por sepelio, (cónyuge e hijos): 300 €

Para el reconocimiento de las ayudas por matrimonio, nacimiento y sepelio, será necesario tener una antigüedad, de al menos, un año.

-Por hijos minusválidos (físicos o psíquicos): 175 €/mes

Para recibir la ayuda por hijos minusválidos físicos o psíquicos, será necesaria tener una antigüedad de al menos seis meses. Tendrán derecho de igual forma, a percibir esta ayuda los empleados públicos que, por fallecimiento de los padres o tutores legales de minusválidos físicos o psíquicos, adquieran esta condición legal de tutores.

-Prótesis dental o estomatología, gafas, plantillas o similares: máx. 350 €/año (se abonará el 50%, hasta un máximo de 350 €/año).

El total de las ayudas por prótesis, gafas o similares no podrá superar los 350 €/año por trabajador.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario tener una antigüedad de 6 meses y presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago.

En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición se efectuará por el total de su valor.

#### Art. 38.- PERMISO DE CONDUCIR.

Los trabajadores que como consecuencia de su puesto de trabajo necesiten para el desarrollo del mismo la posesión del permiso de conducir y/o tengan que desplazarse fuera de la población, el Ayuntamiento se hará cargo de los gastos de renovación del mismo. Se decidirá por parte de la Mesa de Negociación qué trabajadores pueden acogerse a la ayuda para renovación del permiso de conducir.

#### Art. 39.- PLAN DE JUBILACION

Con la finalidad de establecer un Plan Colectivo de Jubilaciones para el personal laboral con una antigüedad de seis meses, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente Convenio, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actualizado sobre los costos y condiciones más idóneas de aquél en función de las características de la plantilla.

Del resultado de este estudio, y en los Presupuestos de los años 2005, 2006, 2007 y 2008 se concertará el Plan de Jubilación, aportando el Ayuntamiento

todos los meses una cantidad al Plan de Jubilación del personal laboral:

-Año 2005: 0'5 % de la masa salarial bruta.

-Año 2006: 0'5 % de la masa salarial bruta.

-Año 2007: 0'5 % de la masa salarial bruta.

-Año 2008: 0'5 % de la masa salarial bruta.

Los trabajadores que lo deseen podrán destinar la cuantía del plan a una asistencia sanitaria privada.

## CAPÍTULO X

#### Art. 40.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

En todo lo referente a la Seguridad y Salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Para ello, y en cumplimiento del art. 38 de dicha Ley, existe el Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Totana, cuya composición, funciones y régimen de funcionamiento y organización, serán los dispuestos en la L.P.R.L. así como en sus propias Normas de Funcionamiento.

#### Art. 41.- OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

a) El Ayuntamiento proporcionará a los personal laboral en el momento de la contratación, información y formación sobre los riesgos laborales generales y específicos, así como la forma de prevenirlos.

La formación en materia de prevención quedará establecida en el Plan de Formación, de manera que todos los personal laboral municipales reciban dicha formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, a tenor del artículo 19 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora. Los resultados de este examen servirán de base para la elaboración de un programa de salud laboral.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

c) El Ayuntamiento adoptará medidas de protección colectiva que se antepongan a la protección individual. Cuando no sea posible aplicar medidas de protección colectiva el área o departamento a cual este



adscrito el trabajador o la trabajadora facilitará los equipos de protección individual necesarios para desempeñar las tareas asignadas.

d) Al todo el personal que realice tareas para las que fuera necesaria una determinada equipación de ropa de trabajo, se le facilitarán dos vestuarios completos de trabajo de invierno y dos de verano, en los casos que se utilice prenda de abrigo se facilitará una cada dos años. Rigiéndose, con carácter general, por lo establecido en el art. 43 del presente Convenio.

#### Art. 42.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

Corresponde a los personal laboral velar por su propia seguridad y salud laboral en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Para ello deberán cumplir con las obligaciones establecidas en la legislación sobre la materia y especialmente aquellas que reglamentariamente desarrolle el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### Art. 43.- ROPA DE TRABAJO.

A todo el personal que realice tareas para las que fuera necesaria una determinada ropa de trabajo, se le facilitará la ropa de trabajo necesaria para el correcto desempeño de sus funciones, elaborando el comité de Seguridad y Salud Laboral y reglamento al respecto.

### CAPÍTULO XI

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Art. 44.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En cuanto al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO XII

#### DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

##### Art. 45.- INFORMACIÓN SINDICAL.

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal, así como al resto de información que precisen para el ejercicio de sus funciones, en los términos legales.

Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Junta de Gobierno Local, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

##### Art. 46.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

##### Art. 47.- CRÉDITO HORARIO.

Las organizaciones sindicales podrán crear una bolsa de horas mensuales en los términos y condiciones legalmente previstos.

La Sección Sindical podrá distribuir de esta bolsa de horas el tiempo que los representantes sindicales precisen para el ejercicio de su actividad.

No serán a cargo del crédito horario las horas empleadas en mesas de negociación, comité de Seguridad y Salud u otras Comisiones de Seguimiento.

##### Art. 48.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos constituidas en la Corporación, podrán, cada una de ellas, designar Delegados Sindicales con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Personal.

Se dotará al Comité de Empresa y Junta de Personal de la cantidad de 30 euros/mes, para cada uno, para gastos derivados de su actividad sindical.

##### Art. 49.- DERECHO DE REUNION.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral.

A este efecto se dispondrán de 24 horas anuales por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal o las Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desasistidos.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de un sindicato constituido en la Corporación, contarán con un crédito de 12 horas anuales.

##### Art. 50.- LOCAL SINDICAL.

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

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores.