

Festividad:

Se aplicará al personal que preste cualquier servicio entre las 6'00 horas del sábado y las 6'00 horas del lunes, y desde las 6'00 horas de cualquier festivo a las 6'00 horas del día siguiente al festivo, estableciéndose las cantidades siguientes:

Año 2005: 3.02 € por hora prestada dentro de este horario para personal de administración y servicios.

Años sucesivos: Incremento de IPC.

b) Jornada partida.

Año 2006, 6 €/día-jornada trabajada.

Artículo 36.- Comisión paritaria o de seguimiento del Convenio.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, en proporción al número de representantes elegidos en las elecciones sindicales, y cuyo sindicato haya firmado el presente Convenio, y otros tres representantes de la Corporación Municipal.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en todo caso, como mínimo una vez cada dos meses, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y la denuncia del mismo, (en este caso, a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a los órganos jurisdiccionales.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Disposición Adicional

Cláusula de Revisión Salarial:

La subida salarial que se aplicará a todo el personal sujeto a este Convenio, será la establecida por la Legislación aplicable.

Disposición Transitoria

Los artículos del presente Convenio que establecen retribuciones ligadas a determinadas características del puesto de trabajo desempeñado, quedarán sin efecto en el momento en que la Corporación apruebe la Relación de Puestos de Trabajo.

En Caravaca de la Cruz a 13 de Enero del dos mil seis.-

Anexo I**Vestuario**

El Ayuntamiento facilitará al personal de Administración Especial la ropa y calzado precisos y que sean apropiados para el trabajo que han de desempeñar, debiéndose tener en cuenta las épocas estivales y de invierno.

Nota: El vestuario municipal se usará únicamente en horario de trabajo, observando un especial cuidado y decoro en su utilización.

Consejería de Trabajo y Política Social

5589 Resolución de 19-04-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Alguazas (Personal Laboral). Exp. 14/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de AYUNTAMIENTO DE ALGUAZAS (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3002922) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 8-06-2005 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 (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de 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 a 19 de Abril de 2006

El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Alguazas

Años 2004-2007

ÍNDICE

Capítulo I.	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación.	4
Artículo 2. Ámbito temporal.	4
Artículo 3. Unidad normativa	4
Capítulo II	4
Artículo 4. Comisión Seguimiento.	4
Artículo 5. Denuncia del Convenio Colectivo.	5
Artículo 6. Prórroga del Convenio Colectivo.	5

Capítulo III	6	Artículo 40. Créditos de viviendas.	20
CATEGORÍAS PROFESIONALES	6	Artículo 41. Plan de Jubilación	20
Artículo 7. Categorías profesionales.	6	Capítulo IX	20
Artículo 8. Organización del Trabajo.	6	SALUD LABORAL	20
Capítulo IV	7	Artículo 42. Seguridad e Higiene.	20
SELECCIÓN DE PERSONAL	7	Artículo 43. Prendas de trabajo.	21
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN DE PUESTOS.	7	Artículo 44. Derechos y obligaciones del trabajador.	21
Artículo 9. Selección de Personal.	7	Artículo 45. Secciones Sindicales, Garantías Sindicales y Delegados de Personal.	22
Artículo 10. Cobertura de Vacantes.	7	CLÁUSULA DE FUNCIONARIZACIÓN	24
Artículo 11. Promoción Interna.	8	CALENDARIO LABORAL 2005	25
Artículo 12. Cobertura Provisional de Puestos Superiores.	8		
Artículo 13. Traslados y Permutas entre Administraciones Públicas.	9		
Artículo 14. Traslados entre servicios municipales.	9		
Artículo 15. Formación.	10		
Capítulo V	10		
TIEMPO DE TRABAJO	10		
Artículo 16. Jornada laboral y horarios.	10		
Artículo 17. Excesos de jornada.	11		
Capítulo VI	11		
VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS	11		
Artículo 18. Vacaciones.	11		
Artículo 19. Licencias y permisos.	12		
Artículo 20. Situación de licencias especiales.	13		
Capítulo VII	13		
CONDICIONES ECONÓMICAS	13		
Artículo 21. Retribuciones.	13		
Artículo 22. Complemento de Destino y Específico.	14		
Artículo 23. Pagas extraordinarias.	14		
Artículo 24. Otros complementos.	15		
Artículo 25. Servicios extraordinarios.	15		
Artículo 26. Devengo de retribuciones.	16		
Artículo 27. Jornadas reducidas.	16		
Artículo 28. Dietas y gastos de desplazamiento.	16		
Capítulo VIII	16		
CONDICIONES SOCIALES	16		
Artículo 29. Faltas y Sanciones.	16		
Artículo 30. Garantías en caso de I.T.	17		
Artículo 31. Reconocimiento médico.	17		
Artículo 32. Seguro de vida.	18		
Artículo 33. Jubilaciones anticipadas.	18		
Artículo 34. Gratificación por Jubilación.	18		
Artículo 35. Ayudas y becas.	18		
Artículo 36. Asistencia letrada.	19		
Artículo 37. Responsabilidad Civil.	19		
Artículo 38. Retirada del permiso de conducir.	20		
Artículo 39. Anticipo reintegrable.	20		

**Convenio Colectivo del Personal Laboral del
Excelentísimo Ayuntamiento de Alguazas para los
años 2004-2007**

Capítulo I.

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones entre el Ayuntamiento de Alguazas y su personal LABORAL fijo y el personal laboral eventual cuya contratación no sea consecuencia de convenios de colaboración, programas, convenios y subvenciones de carácter finalista proveniente de otras administraciones públicas y que haya prestado sus servicios en este Ayuntamiento de manera continuada durante al menos un año.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien los efectos económicos del mismo, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2.004 a excepción de los derivados del Artículo 32 del presente Convenio Colectivo referente al Seguro de Vida. La duración del presente Acuerdo será de 4 años.

Artículo 3. Unidad normativa

Con el fin de mantener la adscripción reglamentaria, se establecen las siguientes reglas:

1. El presente acuerdo será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.

2. En todo lo no previsto en el presente acuerdo, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Capítulo II

Artículo 4. Comisión Seguimiento.

1.- Se constituirá una Comisión de Seguimiento Paritaria (CSP) integrada de una parte por miembros de la Corporación Municipal y de otra por representantes de el personal laboral. Dado el carácter paritario de la Comisión de Seguimiento, la Corporación dispondrá de

un solo voto al igual que el Personal LABORAL en su conjunto. Las decisiones de la CSP se tomarán mediante el voto en el mismo sentido (afirmativo o negativo) de ambas representaciones (Corporación y Personal LABORAL). Si alguna de las representaciones no pudiese decidir su voto en algún sentido (afirmativo o negativo) no se podrá tomar acuerdo alguno.

Los integrantes de dicha Comisión serán,

Por La Corporación:

- El Alcalde Presidente o persona en quien delegue.
- Un representante por cada grupo político con representación en este Ayuntamiento.

Por el Personal LABORAL:

- Los representantes electos del personal laboral.
- Un representante por cada sindicato con representación en este Ayuntamiento.

El Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Alguazas para dar fe de los acuerdos adoptados por la Mesa de Seguimiento.

2.- La CSP se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo así como la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que será designado libremente.

4.- El personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a formular ante la CSP cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes. La comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados a cada una de las partes y al Alcalde a los efectos oportunos.

Artículo 5. Denuncia del Convenio Colectivo.

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará por escrito que habrá de notificar la parte denunciante a la otra parte. En el escrito habrán de señalarse expresamente las materias objeto de la denuncia, manteniendo el resto en todas sus condiciones y formas. La denuncia habrá de efectuarse con un mes, al menos, de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Acuerdo.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con carácter personal, tenga establecida la empresa a favor de sus trabajadores al entrar en vigor este Acuerdo.

Artículo 6. Prórroga del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto se logre un nuevo Acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediada esta, no se hace en tiempo y forma, el Acuerdo se prorrogará por tácita reconducción, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al capítulo de retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley aplicable.

Capítulo III

Categorías profesionales

Artículo 7. Categorías profesionales.

Se estará en lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo que a tal efecto esté aprobada por el Pleno de la Corporación a través del procedimiento legal que corresponda.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalidad y la promoción.

La relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), al servicio del Ayuntamiento de Alguazas, comprenderá todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados al personal laboral, así como agrupado por grupos según su categoría profesional a la que el empleado debe pertenecer. Debiendo suponer esta el derecho del mismo a ser adscrito a puestos de trabajo para los que la RPT prevé su provisión con el grupo de Clasificación al que cada categoría pertenece, con independencia de la unidad o centro de trabajo.

A estos efectos se negociará por el Ayuntamiento en la Mesa General de Negociación conjuntamente con las Organizaciones Sindicales más representativas de conformidad con los artículos 6.3c, 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Ayuntamiento de Alguazas deberá solicitar informe previo a los representantes legales del Personal Laboral, cuando pretenda cualquier modificación de las condiciones de trabajo de algún trabajador

Capítulo IV

Selección de personal

Relación de puestos de trabajo y provisión de puestos.

Artículo 9. Selección de Personal.

La selección del personal LABORAL del Ayuntamiento de Alguazas se realizará de acuerdo con las normas de aplicación específicas. En todos los Tribunales y/o Comisiones de Selección se designará un vocal a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en las leyes que regulen esta materia, siendo objeto de negociación la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público, incluyendo expresamente las bases de selección de las correspondientes convocatorias.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Plantilla y Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no estén cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

En todos los tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro elegido por la Alcaldía, a propuesta de los representantes legales del personal laboral con voz pero sin voto.

La Alcaldía informará puntualmente a los sindicatos más representativos de la composición nominal de los Tribunales, de las pruebas de acceso, de las bases de las convocatorias, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Para el acceso de disminuidos físicos, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual que la Legislación prevea para este tipo de trabajadores, cumpliendo así con la Legislación vigente. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

Artículo 10. Cobertura de Vacantes.

La convocatoria de las plazas vacantes se hará con arreglo a lo dispuesto en el desarrollo de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y RD. 781/86, Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local y demás de aplicación.

Las vacantes que se vayan produciendo en la Plantilla del Ayuntamiento, serán preferentemente cubiertas por trabajadores de inferior categoría a la vacante producida, pertenecientes a la indicada plantilla, salvo que por las funciones atribuidas al puesto vacante, la Corporación apruebe otro sistema.

Dichos concursos serán convocados por el Alcalde de la Corporación. La convocatoria se trasladará a los representantes sindicales.

Las Bases de estos Concursos serán negociadas con la representación Sindical, sujetándose a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Las pruebas para la selección de los aspirantes se publicarán y comunicarán, como mínimo, a partir del decimoquinto día hábil contado desde el siguiente al que se haya publicado la relación de aspirantes.

Artículo 11. Promoción Interna.

En la provisión de plazas por turnos de promoción interna, la selección de los candidatos se realizará entre los Trabajadores que reúnan los requisitos adecuados, se valorará de la siguiente forma:

1.- Prueba práctico-selectiva sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener más de cinco para acceder a la siguiente fase.

2.- Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta con carácter definitivo, a razón de 0'30 puntos por año, hasta un máximo de 3 puntos, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, ni las excedencias voluntarias.

3.- Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar; hasta un máximo de 3 puntos.

Los trabajadores dispondrán de permiso para realizar las pruebas selectivas expresadas en este artículo.

En aquellos puestos de trabajo que expresamente se determinen, la Administración a propuesta de la CSP, podrá dispensar del requisito de Titulación mediante la sustitución por la superación de los cursos de formación y perfeccionamiento que expresamente se establezcan, de conformidad con la legislación vigente.

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de méritos tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad.

Los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso-oposición se realizarán mediante acuerdo de la Comisión de Seguimiento Paritaria del Convenio Colectivo. En su defecto, se aplicarán los establecidos para cada Categoría en las convocatorias de selección de personal LABORAL de nuevo ingreso.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para promoción interna que permita la Legislación vigente.

Artículo 12. Cobertura Provisional de Puestos Superiores.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio el Alcalde por medio de Decreto de Alcaldía podrá autorizar a trabajadores, previo informe de sus representantes, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostente por un periodo no superior a cinco meses y un día.

No obstante lo establecido en el artículo anterior los trabajadores que en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando, tengan reconocida en la fecha de la convocatoria una categoría superior a la del puesto que ocupan en la plantilla, tendrán preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca de categoría superior en el cuadro de sus servicios.

En caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador desempeñe funciones reservadas a otros de superior categoría, se le adscribirá provisionalmente percibiendo las retribuciones que por Ley corresponda por realizar dicha sustitución. No pudiendo ser este periodo superior a 5 meses y un día, salvo por causas excepcionales, previo informe de la CSP. Será la Comisión de Seguimiento Paritaria la que determine si la cobertura provisional de puestos superiores supondrá méritos para su cobertura definitiva.

Artículo 13. Traslados y Permutas entre Administraciones Públicas.

- Los traslados; Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84 y disposiciones vigentes.

- Permutas; Se mantendrán las situaciones previstas por la Legislación en esta materia.

Artículo 14. Traslados entre servicios municipales.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se regirán por las siguientes formas:

a) Los traslados a puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional se realizarán siempre mediante concurso de provisión, cuyas bases y baremos serán negociados con carácter general, previo a su convocatoria, con los representantes legales de los trabajadores. Además, en las comisiones de selección respectivas un vocal será designado a instancia de los sindicatos.

b) Los traslados a puestos de trabajo entre distintos servicios municipales, serán dispuestos por la Alcaldía, con informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores, siempre que no suponga promoción económica o profesional del empleado público.

c) Los traslados de turno o puestos dentro del mismo servicio serán dispuestos por la concejalía de Personal, quienes darán cuenta a los sindicatos, estos traslados no podrán contravenir lo dispuesto en el punto a) de este artículo.

d) Se autoriza las permutas de puesto de trabajo o turnos entre trabajadores de mismas categorías o equivalentes.

e) Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y atendidas por la Comisión Paritaria. Las retribuciones complementarias se corresponderán con el Grado y Puesto.

Artículo 15. Formación.

Por parte del Ayuntamiento, se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, bien directamente o a través de conciertos con organismos oficiales, las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulta legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

En lo relacionado a la formación sobre seguridad e higiene en el trabajo, el Ayuntamiento a petición de los representantes sindicales, gestionará el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo y organizará con los técnicos de dicha institución los oportunos cursos de formación.

Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc... se elaborarán por

la Comisión de Seguimiento Paritaria, que a través de la Alcaldía, presentará el Acuerdo al órgano municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto para los años 2004, 2005 2006 y 2007 se cifran en 3.606,07 • /año.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, siempre que tenga relación con su puesto de trabajo, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo.

c) Gratificación con 60,10 €. por cursos o actividades de más de 20 horas.

Los trabajadores acreditarán debidamente que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justificarán posteriormente su presentación a examen, cuando coincida con el horario de trabajo.

Los cursos o actividades que no tengan relación con las funciones del puesto de trabajo únicamente darán derecho a los permisos establecidos en la Ley 30/1984 de 2 de Agosto.

Capítulo V**Tiempo de trabajo****Artículo 16. Jornada laboral y horarios.**

1.- La jornada laboral será de 37'30 horas semanales, 7'30 h. al día prestados de lunes a viernes en jornada continua de mañana por todo el personal, excepto en los siguientes servicios para los que se apruebe horario especial, tales como biblioteca, policía local, guardería, conserjes, limpiadoras, conserje cementerio municipal, etc.

2.- El horario se reducirá una hora diaria en verano desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, así como Semana Santa, Fiestas de Primavera y Navidad (desde el 24 de Diciembre hasta el 6 de Enero)

3.- Se podrá conceder la reducción de jornada a 28 horas semanales por motivos justificados con la relativa disminución proporcional de retribuciones.

4.- Se establece un descanso diario no recuperable de 30 minutos.

5.- Se establecerá un calendario laboral específico para aquellos servicios que lo requieran. La jornada laboral en cómputo anual será la misma para los distintos servicios. Se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada laboral establecida para cada servicio.

Artículo 17. Excesos de jornada.

1.- Solo por motivos justificados se podrán realizar servicios extraordinarios con autorización del Alcalde o

responsables de los Servicios Municipales, el cual dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes de los trabajadores de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados.

2.- A efectos de reconocimiento de exceso de jornada realizados por los Trabajadores, se considerarán así las horas extraordinarias por encima de la jornada laboral establecida para cada servicio.

3.- Control de horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias se efectuará mensualmente entregando copia del resumen a la representación sindical.

4.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno y festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificados.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 18. Vacaciones.

1.- Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural 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 empleados 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, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se disfrutarán preferentemente del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

Asimismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a que se refiere el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, computarán como servicios efectivos.

Se programará por el Ayuntamiento y los representantes sindicales, antes del día 1 de abril la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán de forma continuada salvo que por necesidades del servicio debidamente justificadas, se acuerde otro periodo entre el trabajador y la corporación.

2.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, dentro del año natural hasta el quince de enero del año siguiente.

Artículo 19. Licencias y permisos.

El trabajador incluido en el art. 1 de este convenio podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente a la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 6 meses cada 2 años.

En lo no previsto en el párrafo anterior se estará en lo dispuesto por la Legislación Vigente.

Se entenderán como licencias retribuidas:

a) Por matrimonio; 15 días naturales.

b) Por nacimiento de un hijo, enfermedad grave o muerte de un familiar de 1er. grado de consanguinidad y afinidad; 3 días (si es dentro de la Región de Murcia), y 5 días (si es fuera de la misma) y para los casos en que el familiar sea de 2.º grado de consanguinidad y afinidad se concederán 2 y 4 días respectivamente. En el caso de que dichos días sean festivos, se disfrutarán, como mínimo 2 días laborales y 1 festivo, inmediatamente después del acontecimiento.

c) Por el tiempo necesario para asistencias a exámenes o pruebas de aptitud. La CSP estudiará en cada caso la pertinencia de la concesión de licencias retribuidas para los días de desplazamiento en caso de exámenes en centros oficiales.

d) Por el tiempo necesario para la consulta médica.

e) Los trabajadores/as con 1 hijo menor de 12 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de reducción de jornada, que podrá ser fraccionada en 2 periodos de 30 minutos, siempre y cuando el cónyuge no lo disfrute y este trabajando. Asimismo gozaran de este derecho en aquellos casos de adopción por parte de algún trabajador.

f) 6 días al año por asuntos propios, que no podrán ser unidos a las vacaciones, los mismos se disfrutarán a criterio del trabajador, con un previo aviso al menos de 48 h., no pudiendo tomar más de cuatro días de forma consecutiva, salvo excepciones, entendiéndose concedido sino hay delegación expresa.

g) Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles, excepto para los servicios de Registro General e Información que permanecerán abiertos de 9 a 13 horas. El personal que preste servicio en estos días tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias correspondientes, o a su compensación en tiempo libre.

h) El día de la patrona, 22 de mayo, Santa Rita, se considerará inhábil, excepto para los servicios de Registro General e Información que permanecerán abiertos de 9 a 13 horas. El personal que preste servicio en estos días tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias correspondientes, o a su compensación en tiempo libre. Si esta fecha recayese en día no laborable se podrá adelantar o atrasar en las fechas que de común acuerdo se especifique.

i) Por traslado de domicilio, 2 días si se realiza a una localidad situada hasta 20 Kms, y 4 días para mas de 20 Kms.

Artículo 20. Situación de licencias especiales.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias especiales con reserva de su puesto en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer, por una duración de 18 semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de partos múltiples o adopción, se estará a los dispuesto en la Legislación vigente.

b) Se podrá conceder por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Capítulo VII

Condiciones económicas

Artículo 21. Retribuciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo serán retribuidos en el año 2004, 2005 2006 y 2007 con una subida salarial igual a la establecida en la Ley General de Presupuestos exceptuando aquellos casos en los que, a raíz de la catalogación de los puestos de trabajo (R.P.T.) se produzca un aumento mayor debido a las superiores responsabilidades y funciones, siendo estas complementarias a las subidas previstas. Estas subidas se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

1.- Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal afectado por este acuerdo y sin ningún tipo de excepción se contemplarán en:

1.- Retribuciones Básicas.

1.1. Sueldo.

1.2. Trienios

1.3. Pagas extraordinarias.

2.- Retribuciones complementarias.

2.1. Complemento de Destino.

2.2. Complemento Específico

2.3. Complemento de Productividad.

3.- Gratificaciones.

3.1 Servicios Extraordinarios

4.- Percepciones no salariales.

4.1. Indemnizaciones por razón del servicio.

4.1.1. Dietas.

4.1.2. Gastos desplazamiento.

Artículo 22. Complemento de Destino y Específico.

La asignación de estos complementos se realizará mediante un análisis y valoración de puestos de trabajo antes del 1 de Noviembre de 2005.

Se incrementarán los Complementos de Destino de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo marco de la siguiente manera.

Un nivel de CD con efectos retroactivos desde 1 de Enero de 2004

Un nivel de CD con efectos retroactivos desde 1 de Enero de 2005

Los incrementos de niveles de CD y de Complemento Específico que resulten del análisis y valoración de puestos de trabajo, al margen de los expresados anteriormente, serán efectivos para cada puesto de trabajo en el 50% desde el 1 de Enero de 2006 y en su totalidad desde el 1 de Enero de 2007.

El aumento de la masa salarial, resultante como consecuencia de los incrementos en las retribuciones complementarias de cada uno de los puestos que integran la RPT de 2005 será de 47.250,00 € como mínimo, y su pago se distribuirá entre los años 2006 y 2007.

Este montante, se destinará según la valoración de los puestos de trabajo a solventar los desequilibrios retributivos no justificados objetivamente entre los puestos de trabajo, primándose el incremento del CD sobre el Específico siempre que la aplicación de los factores de valoración de ambos complementos así lo permita.

En el caso de que los representantes de los trabajadores se opongan formalmente a los resultados del análisis y valoración de los puestos de trabajo, se garantiza el incremento de CD en un nivel para el año 2006 y en otro para el 2007 siempre y cuando no se superen los límites legales establecidos.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo percibirán en Junio y Diciembre, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre anterior, el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al sueldo base, más trienios.

Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas pagas.

Asimismo el Ayuntamiento seguirá dotando paulatinamente consignación presupuestaria, tal como quedó establecido en el anterior Convenio Colectivo, para completar el cobro del 100% de manera gradual, de los siguientes conceptos:

- Complemento de destino

- Complemento específico

Artículo 24. Otros complementos.

Los complementos de destino y específico se destinan a retribuir el puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia, mando, complejidad territorial y funcional, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad según lo dispuesto en el RD 861/1986 de 25 de Abril. No se devengarán otros complementos o retribuciones distintos a los relacionados en el Art. 21 del presente CONVENIO, si bien se podrá establecer un Complemento Específico Variable que retribuya la nocturnidad y festividad en función de los servicios prestados para aquellos puestos de trabajo en los que estas condiciones no hayan sido contempladas dentro del Complemento Específico propiamente dicho.

Artículo 25. Servicios extraordinarios.

Tendrán esta consideración los servicios realizados fuera de la jornada laboral establecida para cada servicio. Se compensarán los excesos de jornada al 200% en salario de forma general. Excepcionalmente y previo pacto con el trabajador se compensarán al 200% en tiempo libre.

Se cobrarán las horas realizadas en Fiestas Mayores, Semana Santa, Navidad y causas de fuerza mayor.

Lo anterior sin perjuicio de las horas especiales establecidas por cada servicio.

Artículo 26. Devengo de retribuciones.

Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los Trabajadores el día 1 del mes a que corresponda.

Las retribuciones se harán efectivas desde el día en que los trabajadores tomen posesión de su primer destino y hasta inclusive, el día en que cesen en el servicio activo.

En cualquier caso, serán incluidas en la nómina de la primera mensualidad completa que se formalice, cuando concurren salarios con subsidios de Seguridad Social, determinados estos.

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores municipales justificación de haberes a efectos de la declaración de la renta, antes del inicio del plazo para su realización.

Artículo 27. Jornadas reducidas.

Las retribuciones en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación, a las retribuciones básicas y complementarias de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas realizadas en el periodo mensual entre la jornada máxima pactada en este acuerdo.

Artículo 28. Dietas y gastos de desplazamiento.

Los gastos por alojamiento y manutención por día se cuantifican en 50 • y 30 € respectivamente, siendo el importe de la Dieta Entera de 80 €

Los desplazamientos se harán en vehículos municipales. En caso de necesidad, en los que se haga uso de vehículos particulares, se abonará la cantidad de 0,20 €/Km para coches y 0,07 €/Km para motos. De tratarse de otro tipo de desplazamientos (taxi, autobús, etc) se abonarán los costes del desplazamiento previa presentación del correspondiente justificante.

Capítulo VIII**Condiciones sociales****Artículo 29. Faltas y Sanciones.**

La calificación de faltas y sanciones, leves, graves o muy graves, será conforme a la legislación vigente.

Artículo 30. Garantías en caso de I.T.

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá las retribuciones de conformidad con lo que sigue:

1. Con carácter general en todos los casos de Incapacidad Temporal se pretende garantizar el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses. Para tener derecho a ésta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando haya claros indicios de injustificada persistencia en incapacidad, cualquiera de los componentes de la Comisión de Salud, formada a tal efecto, una vez transcurridos seis meses desde el inicio de la Incapacidad podrá proponer que sea revisada la capacidad laboral por un facultativo ajeno al Servicio Murciano de Salud. No obstante, el trabajador en incapacidad temporal, a partir del tercer mes deberá solicitar el percibo del 100% de sus retribuciones a la Comisión de Salud, que concederá automáticamente si no existiesen indicios de injustificada persistencia.

3. La Comisión de Salud estará constituida por un representante de cada uno de los sindicatos y grupos políticos firmantes del presente Convenio Colectivo. Una vez propuesta la revisión de la capacidad a instancia de cualquiera de sus componentes se procederá a tomar la decisión por mayoría sobre la conveniencia de un examen de capacidad laboral y el facultativo o entidad médica que debe realizarlo. Las decisiones se tomarán por mayoría de los componentes asistentes a la sesión que será convocada por la Administración a instancia de cualquiera de sus componentes. En caso de empate, se convocará una nueva sesión para su resolución. En caso de persistir el empate decidirá el voto de calidad del Alcalde, Concejal de Personal o persona en quien delegue.

4. Este examen de capacidad laboral, en caso de confirmar la incapacidad, será determinante para la percepción de las retribuciones conforme al primer punto

de este artículo. En caso contrario sólo se tendrá derecho a las percepciones establecidas por Ley.

5. La Corporación seguirá las recomendaciones del Equipo de Valoración de Incapacidades del Servicio Murciano de Salud, para facilitar el reingreso al puesto de trabajo de los trabajadores cuya Incapacidad Temporal hubiese desembocado en Incapacidad Permanente Parcial.

Artículo 31. Reconocimiento médico.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un reconocimiento médico anual a realizar antes del mes de noviembre de cada año, el cual será voluntario e incluirá una revisión ginecológica de prevención para las mujeres y urológica para los hombres.

Artículo 32. Seguro de vida.

Con independencia de lo establecido en la Legislación vigente el Ayuntamiento de Alguazas formalizará una póliza de seguros a favor de los Trabajadores o de sus herederos siempre que estos no se encuentren en incapacidad en el momento de la formalización, en cuyo caso se suscribirá la mencionada póliza una vez se encuentren en alta médica según las condiciones establecidas por el asegurador.

Serán cubiertas las contingencias de muerte natural o de cualquier clase de invalidez, tanto la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todos los trabajos y la gran invalidez, por las cantidades siguientes:

- Accidente de trabajo	19.800,00 €
- En caso de muerte natural	6.600,00 €
- En caso de invalidez	6.600,00 €
- En caso de Muerte Accidental	13.200,00 €

Artículo 33. Jubilaciones anticipadas.

El Ayuntamiento abonará a todos los Trabajadores, con ocasión de su jubilación y por una sola vez a aquellos que tengan más de 5 años de antigüedad por servicios prestados en el Ayuntamiento, las cantidades que a continuación se determinan:

- 60 años	18.000,00 €
- 61 años	15.000,00 €
- 62 años	6.000,00 €
- 63 años	3.000,00 €
- 64 años	1.200,00 €

Las mencionadas indemnizaciones por jubilación se harán efectivas al interesado cuando este acredite haber obtenido la jubilación por el órgano competente.

Artículo 34. Gratificación por Jubilación.

El Ayuntamiento gratificará con 1.200,00 € a todos los trabajadores de 65 años o más que tengan una antigüedad mínima de 5 años por servicios prestados en el Ayuntamiento con ocasión de su jubilación.

Artículo 35. Ayudas y becas.

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes garantizándose en todo caso:

a) Por matrimonio 200,00 €.

En caso de matrimonio en que ambos cónyuges pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento, la cuantía a percibir será de 240,40 €.

b) Por natalidad y adopción legal . . 100,00 €.

En caso de que el nacido sea hijo de dos trabajadores del Ayuntamiento la cuantía a percibir será de 120,20 €.

c) Por sepelio 200,00 €.

d) Por prótesis dental o estomatología, gafas, plantillas y similares, por prótesis auditivas o audífonos, se concederá una ayuda del 100% del gasto con el límite máximo de 300 €, debiendo ser justificada mediante factura médica.

Por hijo minusválido o deficiente físico o psíquico la Corporación concederá una ayuda de 100,00 € anuales, por cada uno de ellos. Para acceder a estas ayudas, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por el organismo competente. Para tener derecho a esta ayuda es necesario ser miembro de la unidad familiar del trabajador/a.

Los trabajadores con hijos que cursen estudios a partir de la enseñanza primaria incluidas Guarderías infantiles, percibirán una beca por cada uno de ellos de 72,00 € al año en el mes de septiembre, para lo que será necesario la acreditación de la matrícula por medio de un certificado del centro, renunciando a aquellas ayudas que la corporación municipal otorgue al resto de ciudadanos, exceptuando aquellos trabajadores que no la perciban

Artículo 36. Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantizará a través de su asesoría jurídica, asistencia letrada a los Trabajadores municipales que lo soliciten y precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Artículo 37. Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguros de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad. Los posibles siniestros y daños por uso y circulación de vehículos a motor, serán cubiertos por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos con los criterios señalados por el párrafo anterior.

El Ayuntamiento directa o indirectamente a través de las compañías de seguros, prestará a los trabajadores los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios.

De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no este cubierta por la correspondiente póliza de seguros o exceda de lo establecido en aquella.

La responsabilidad será del Ayuntamiento siempre que no se demuestre que en la conducta de trabajadores ha habido dolo o culpa grave.

Artículo 38. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, por razones distintas a la conducción temeraria o al consumo de alcohol o estupefacientes, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada, sin merma salarial.

Artículo 39. Anticipo reintegrable.

Los importes que se fijan en concepto de anticipos reintegrables tendrán una cuantía máxima de 1.803,04 € que habrá de reintegrarse en un máximo de 12 meses. Estos anticipos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto.

Se fija un periodo 18 meses desde el último pago para realizar la nueva solicitud, para poder tener derecho a dicho anticipo. La concesión se hará por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo, teniendo preferencia los trabajadores que no lo hayan solicitado el año anterior.

Artículo 40. Créditos de viviendas.

El Ayuntamiento gestionará entre las entidades bancarias públicas o privadas, la posible instauración de un sistema de créditos que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.

Artículo 41. Plan de Jubilación

El Ayuntamiento seguirá desarrollando el Plan de jubilación o pensiones colectivas que incluya a todo el personal afecto por este Convenio Colectivo, con una aportación mínima mensual de 24,04 € por cada trabajador durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo. El mismo plan incluirá la aportación de los Trabajadores de forma complementaria de las cantidades que estimen oportunas de forma individual, no siendo inferior a 6,01 €/mes.

Las cantidades a satisfacer en el Plan de jubilación o Pensiones se reflejarán anualmente en los Presupuestos Municipales.

Capítulo IX

Salud Laboral

Artículo 42. Seguridad e Higiene.

La composición y funciones del Comité de Seguridad e Higiene se regirá por la Ley de Riesgos Laborales.

No obstante, y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente

constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones de vigilancia y control sobre condiciones de Seguridad e Higiene, que afectan igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en esta materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente configuración:

- 3 representantes designados por la Corporación.

- 3 representantes designados por el personal laboral y funcionario.

Los resultados de los exámenes de salud realizados a todo el personal servirán como base para la elaboración de un programa de salud laboral.

La Comisión de Seguimiento Paritaria se responsabilizará del buen fin de las prescripciones señaladas en el presente artículo.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

Al personal afecto por este acuerdo se le facilitarán las prendas de trabajo necesarias y adecuadas.

Los equipos se entregarán el de invierno antes del 30 de Octubre, y el de verano antes del 30 de Abril.

Si se demuestra rotura o deterioro de prendas de trabajo durante la prestación del servicio, estas serán repuestas por el Ayuntamiento.

La negativa a llevar dichas prendas, será objeto de falta, así como el uso fuera del Ayuntamiento.

Para la obtención o compra de las prendas de trabajo por el Ayuntamiento, se tendrá en cuenta la opinión, de los delegados de personal.

A tal efecto se contemplará en los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento una partida específica.

Artículo 44. Derechos y obligaciones del trabajador.

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesario. La protección personal no dispensará en ningún caso del empleo de los medios preventivos de carácter general conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente.

El trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar este en tanto no le sean facilitados dichos medios, debiendo dar cuenta del hecho a cualquiera de los componentes del Comité de Seguridad e Higiene.

Las funcionarias durante el periodo de gestación que desarrollen una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del feto, serán destinadas a puestos de trabajo más adecuados a su estado, sin merma de salario. Tendrán derecho a elegir las vacaciones reglamentarias. A partir del sexto mes queda prohibido el trabajo nocturno.

En aquellos puestos donde esté comprobada la peligrosidad o toxicidad y no exista otra alternativa de trabajo, el trabajador/a pasará a situación de I.T.

Artículo 45. Secciones Sindicales, Garantías Sindicales y Delegados de Personal.

1.- Secciones sindicales.

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical según lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical (Delegado Sindical) que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de las horas mensuales, retribuidas a salario real que le correspondan según la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical y la Ley 9/1987 de 12 de Junio de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección sindical. Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

d) Los representantes de los trabajadores (delegados de la sección sindical y/o miembros de la Junta de Personal) podrán acumular los créditos de horas mensuales en una bolsa y se repartirán a criterio de su Sección Sindical con los límites del Artículo 11 apartado c) de la Ley 9/1987 de 12 de Junio de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones, en cuanto a puestos de libre designación

No serán computables las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo, ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Asimismo se podrá acumular las horas de un representante a otro, al igual que las de meses anteriores si no hubiesen sido tomadas.

2.- Garantías sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

b) Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tabloneros que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales.

e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

f) Las secciones sindicales más representativas en base a los datos de representatividad que regula la Ley Orgánica de Libertad Sindical y que consten en

cada momento en la Oficina de Elecciones Sindicales de la Región de Murcia tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores en el Ayuntamiento.

g) Los Trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador dentro de la jornada de trabajo, (Ley Libertad Sindical, y Art. 42 de la Ley de Órganos de Representación) distribuidas:

-18 horas que podrán convocar las secciones sindicales más representativas.

-18 horas que podrán convocar los Órganos de Representación.

h) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los Trabajadores que lo soliciten por escrito y lo remitirá mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el sindicato correspondiente.

3.- Delegados de Personal.

Se reconoce a los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por el Ayuntamiento de la Política de Empleo:

* Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus causas .

* Índice de siniestralidad y medidas preceptivas que se utilizan.

* Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u organismo competente.

b) Intervenir en las siguientes materias:

- Contrato de trabajo y finiquito.

- Contratos de aprendizaje y otros.

- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.

- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.

- Traslados.

- Participar en las negociaciones del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.

- Conocer mensualmente el volumen de las horas extraordinarias y su distribución, proponiendo en estos casos medidas que tiendan a su disminución.

c) La Junta de Personal o Delegados de Personal y el Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en el supuesto de que se siga expediente disciplinario, quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el tablón de anuncios.

Cláusula de Funcionarización

El Ayuntamiento promoverá antes del 31 de diciembre de 2005 un proceso de funcionarización de los trabajadores municipales.

CALENDARIO LABORAL 2005

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1 - Año nuevo
6 - Epifanía
17- Fiesta Local (San Antón)

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

19 - San José
24 - Jueves Santo
25 - Viernes Santo

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2 - Por la Fiesta del Trabajo
22- Santa Rita

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

9 - Día de la Región de Murcia

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

15 - Asunción de la Virgen

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12 - Fiesta Nacional de España

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1 - Todos los Santos

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6 - Día de la Constitución Española
8 - La Inmaculada Concepción

- Día Inhabil
- Día Inhabil (a trasladar)
- Reducción de Jornada (1 hora/día)

En Alguazas a 8 de Junio de 2005.--Por C.C.O.O -- Por U.G.T.-- Por el Ayuntamiento