

EDICTO

Habiendo resultado infructuosas cuantas gestiones se han realizado para notificar a los interesados las actividades sobrevenidas en sus expedientes de solicitud de Pensiones No Contributivas que a continuación se relacionan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27-11-92), se lleva a efecto por medio del presente edicto advirtiéndoles que en el plazo de diez días contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, deberán presentar documentación ante esta Dirección Territorial, o subsanar los errores. De no producirse se pasará a la caducidad del mismo de conformidad con lo establecido en el art. 92 de la ley 30/92 de 26 de noviembre de R.J.A y de Procedimiento Administrativo Común.

Durante el plazo señalado, dichas expedientes están a disposición de los titulares o de persona debidamente autorizada, en la Dirección Territorial de Bienestar Social, calle Fernando Madroñal, 52 de Alicante.

EXPTE	APELLIDOS Y NOMBRE	DOMICILIO	LOCALIDAD	MOTIVO
150-2004-03-000870	BLANCA ALBERDI CARRERA	ESPARTERO Nº28 1ºD	BENIDORM	PET DOC
155-2003-03-001412	TEODORA RUIZ CARPELA	JUAN MACIA ESCLAPEZ Nº36 BJ- IZQ	ELCHE	PET DOC

Alicante, 27 de enero de 2005.

El Director Territorial Alberto Martinez Diaz.

0503144

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO ALICANTE

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Catral (código convenio 030394-2).

Visto el texto articulado del convenio colectivo arriba citado, recibido en este centro directivo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Corporación Municipal y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 62/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Autónomo, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original suscrito, advirtiéndole del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos del Estado, en la ejecución de dicho convenio colectivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CATRAL

CAPÍTULO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Catral y todo el personal laboral que presta sus servicios en el municipio y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas con carácter laboral que existan o puedan existir, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 82 del Título III del Real Decreto Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez aprobado por el Pleno de la Corporación Local, teniendo efectos retroactivos desde el día 01 de Enero del año 2005 en lo dispuesto en los capítulos III, V y VI del mismo.

Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2006. En cuanto a la denuncia y prórroga del mismo se regirá conforme a lo establecido en el Artículo 7 del presente texto.

Artículo 3.- Unidad y carácter normativo.

El presente Convenio tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico y unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, si no que siempre habrá de ser aplicado y observado en su conjunto.

En el supuesto de que por acto de la autoridad gubernativa, y en su caso de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de alguno de los artículos del presente Convenio, el mismo quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días después del acto en sí.

En todo aquello que no esté expresamente recogido en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales que dicte el Estado, la Comunidad Autónoma aplicables al Régimen Local y los Reglamentos internos de funcionamiento de los diferentes colectivos.

Asimismo se consideran incorporados al presente Convenio, los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, tanto en la Mesa General de la Función Pública Estatal, como entre los Sindicatos más representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias y /o la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 4.- Sustitución de condiciones y garantías personales.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, en cuanto a que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, más beneficiosas para los empleados.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personal» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios o Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

La modificación en la normativa jurídica aplicable a la Función Pública Local, emanada del Estado o de la Comunidad Valenciana, será directamente aplicable y producirá los efectos que expresamente prevea la misma. Siempre que dicha normativa incida sobre materias contempladas en el presente Convenio y tenga la condición de mínimo legal garantizado a los trabajadores de las Administraciones Públicas, la regulación contenida en dicha normativa será de

aplicación en cuanto suponga una mejora sobre las condiciones pactadas, previniendo estas últimas si el mínimo legal garantizado es inferior al contenido del presente Convenio

Artículo 6.- Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia, por parte de los empleados, a cualquier beneficio establecido en este Convenio. Asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuesto y sin efecto alguno, cualquier pacto, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 7.- Denuncia y prórroga del convenio

La denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de denuncia, y con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

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

Si no mediara denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al calendario laboral, que contendrá las fiestas oficiales, nacionales, regionales y locales y, al capítulo de retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

CAPÍTULO II

INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 8.- Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del convenio.

1. Se constituirá en un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio, una Comisión de interpretación, vigilancia y estudio (CIVE) compuesta con carácter paritario, por representantes de la Corporación y de los Sindicatos que hayan participado en la elaboración del presente Convenio. Estará integrada por tres miembros nombrados por los Sindicatos con representación legal en la mesa negociadora y tres miembros de la Corporación, nombrados por el Alcalde. Todos ellos con sus respectivos suplentes.

2. Esta Comisión asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran el contenido del Convenio y los demás cometidos específicos que se le asignan en el mismo.

3. Se reunirá, en sesión ordinaria una vez al mes, y en sesión extraordinaria a instancia de cualquiera de las dos partes. En todo caso, la petición de convocatoria habrá de hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, con indicación de los asuntos a tratar, y obligándose a alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de quince días desde su convocatoria.

Serán sesiones extraordinarias urgentes las convocadas por cualquiera de las partes cuando la urgencia del asunto a tratar no permita convocar la sesión extraordinaria con la antelación mínima citada. En este caso deberá incluirse como primer punto del orden del día el pronunciamiento sobre la urgencia.

Las convocatorias las cursará el Secretario de la Comisión, comunicando en las mismas el orden del día. Ambas representaciones podrán contar con la presencia de asesores.

Se considerará que existe quórum para la adopción de acuerdos cuando asistan la mitad más uno de sus miembros.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

4. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de los puntos del Convenio que precisen concreción.
- Vigilancia del correcto cumplimiento de lo pactado.
- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.

En todo caso será preceptivo someter las discrepancias surgidas de la aplicación e interpretación del contenido del Convenio a esta Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso la administrativa o judicial; debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de quince días. Si bien, ante estos posibles supuestos de discrepancia que pudieran surgir, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador, y asimismo se podrán adherir al acuerdo de solución de conflictos en los términos que se determine.

Prevía consulta a esta comisión paritaria, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, ambigüedad, etc., deberá ser interpretada y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados de este Ayuntamiento.

Artículo 9.- Mesa General de Negociación.

La Mesa General de Negociación entenderá de todas aquellas materias objeto de negociación colectiva establecidas en los apartados siguientes:

a) La determinación, aplicación e incremento de las retribuciones de los trabajadores a su servicio, en tanto las mismas no vengán determinadas expresamente por la legislación básica estatal, por las leyes de Presupuestos Generales del Estado o por la normativa de la Comunidad Valenciana en materia de Régimen Local y dentro de los límites mínimos y máximos que pueda en su caso establecer el Estado.

b) La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.

c) Los derechos y obligaciones propios de la relación contractual en todas aquellas materias competencia de este Ayuntamiento, tales como horario, licencias, permisos, etc., dentro de los límites y marcos establecidos por las normas jurídicas en materia de función pública y régimen local del Estado y de la Comunidad Valenciana.

d) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, derechos sindicales, asistenciales y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones laborales y sindicales con la Administración del Ayuntamiento.

e) Se negociará asimismo los proyectos de reglamentos internos y de funcionamiento de los servicios, planes, programas y ofertas de empleo, propuestas de fijación de criterios para el abono de complementos salariales y cuantos otros expedientes se encuentren comprendidos en el ámbito de negociación, con una antelación mínima de 15 días a su remisión al órgano competente, para su informe o propuesta de cuantas modificaciones, observaciones y opiniones deseen someter a la consideración de la misma. Este plazo mínimo podrá ser menor cuando exista una urgencia razonable o legal que así lo indique.

Al objeto de facilitar y agilizar el curso de las diferentes negociaciones que puedan entablarse, podrá constituirse tantas comisiones sectoriales, de composición paritaria, como se estime necesario por las partes.

El proceso de negociación se abrirá en la fecha que de común acuerdo fijen el Gobierno Municipal y los Sindicatos más representativos, en todo caso con anterioridad a la aprobación de los Presupuestos Municipales.

En los temas que afecten a Personal Laboral y Personal Funcionario, se podrá generar una mesa única de negociación que, en todo caso, reflejará la composición de los distintos órganos de representación del personal.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria por acuerdo con las organizaciones sindicales, o ante la petición expresa de cualquiera de ellas, en un plazo no superior a diez días naturales desde que se solicitaron.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Organización

Corresponde al Excelentísimo Ayuntamiento de Catral, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

Artículo 11.- Clasificación profesional: grupos profesionales, categorías y relación de puestos de trabajo.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente

título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero o equivalente, han sido seleccionados y contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Catral.

Grupo B: forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado, diplomado universitario o título equivalente, ha sido seleccionados y contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Catral.

Grupo C: forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Bachiller (LOGSE), Bachilleratos experimentales, Formación Profesional Específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral, han sido seleccionados y contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Catral.

Grupo D: forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Título del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), haber superado el primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas medias, Formación profesional específica de Grado Medio, Módulo experimental de nivel 2 o Formación laboral, han sido seleccionados y contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación categoría profesional y está definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Catral.

Grupo E: forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del Título de Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social), han sido seleccionados y contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Catral.

3. En cada grupo se adscribirán las categorías profesionales correspondientes al mismo una vez que se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo y dentro de estas al personal en la asignada para la que se le contrató. La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional, así como las retribuciones mínimas a percibir tanto básicas como complementarias.

4. La clasificación de puestos de trabajo es el sistema por el que se determina el contenido de estos a efectos, básicamente de selección de Personal, provisión de puestos y determinación de retribuciones. En la clasificación además de los elementos que deben reflejarse en la relación de puestos de trabajo, se contemplará la descripción y funciones del puesto, formas de provisión, méritos preferentes para su provisión, si los tuviera, y cualquier otra característica para su desempeño. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo será objeto de negociación con los sindicatos representativos. Una vez valorados y clasificados los puestos de trabajo se elaborarán las relaciones de puestos de trabajo.

5. Las relaciones de puestos de trabajo incluirán cada uno de ellos su denominación y características esenciales, las retribuciones complementarias que le correspondan, los requisitos exigidos para su desempeño y los méritos preferentes. La creación, supresión o modificación de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo y de la plantilla de personal.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo y sus modificaciones serán objeto de negociación previa con los sindicatos firmantes del convenio. Estas se publicarán en el Boletín Oficial

de la Provincia, previa aprobación por el Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Catral., al menos una vez al año

6. Concluida la valoración, clasificación de los puestos, así como la relación de puestos de trabajo, la Comisión Paritaria garantizará la publicidad a todo el personal afectado del resultado de la misma.

Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

Los trabajos de superior categoría, solo podrán ser ordenados por los órganos corporativos correspondientes.

La Corporación tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud antes de encomendarles otras tareas superiores a y puesto de trabajo como indica el artículo 15.2 de la LPRL.

El trabajador/a, que de forma voluntaria acepte esta situación, que deberá serle comunicada mediante escrito, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retribuidas existentes entre la categoría que legalmente tiene asignada y la que desempeñe mediante este procedimiento.

La aceptación inicial por el trabajador/a, no significará la continuidad por tiempo indefinido, pudiendo el empleado/a, previa notificación retornar a su puesto de trabajo de origen.

En la Comisión Paritaria podrán ser denunciadas por las partes aquellos incumplimientos de los anteriormente señalado, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades.

En todo caso, los puestos de trabajo así asignados, serán motivo de anuncio de vacante en la inmediata Oferta de Empleo Público.

CAPÍTULO IV

TIEMPO TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 13.- Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada laboral de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Catral con carácter general, se establece en un máximo de 1.567 horas 30 minutos anuales de trabajo efectivo, equivalentes a treinta y siete horas y media semanales. Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada, salvo que no lo permitiese la organización del trabajo de algunos servicios y secciones de esta Corporación.

El cómputo anual se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, salvo los años bisiestos (en que el cálculo se realizará añadiendo 2 días a las 52 semanas), las horas correspondientes a los siguientes conceptos: 4 semanas y 2 días por vacaciones, 1 día por Santa Rita, 2 días de fiestas locales, 12 días de fiestas de ámbito superior, 6 días por permiso por asuntos propios. A este cómputo se descontarán además, las reducciones en horas correspondientes al horario de verano que será de 20 horas, la semana de fiestas locales que será de 10 o 12,5 horas, según sea jornada de 37,5 o 40 horas respectivamente y 5 horas por la fiesta local, o se acumulará este descuento para su disfrute atendiendo a las específicas características de los centros con trabajo a turnos.

Asimismo deberá descontarse del cómputo anual 15 o 16 horas según sea jornada de 37,5 o 40 horas respectivamente por los días 24 y 31 de diciembre. No obstante el personal que por turno de trabajo debiera asistir a su puesto de trabajo estos días, los verá compensados por medio día de descanso más por cada uno de aquellos.

A los solos efectos de estos cálculos se tomarán como referencia las jornadas a razón de siete horas y media u ocho horas diarias, según que la jornada semanal asignada sea de 37'5 horas o 40 horas.

Las jornadas efectivas que sobrepasen del cómputo anual, serán negociadas por la Comisión Paritaria.

En aquellas dependencias que por sus funciones deban realizar una jornada distinta a la establecida con carácter general, la Corporación, previa consulta con las organizaciones sindicales, podrá autorizar la realización de las que sean precisas, a propuesta de los jefes de servicio correspondiente.

Los festivos serán compensados con días de asuntos propios cuando coincidan en sábado.

2. La distribución horaria, con carácter general y sin perjuicio de los trabajos sometidos a régimen de turnos se

establece en régimen de horario flexible, durante los cinco primeros días de cada semana.

Se excluye de este horario a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, haya de realizar uno distinto. Dicho horario se adaptará a las características de los puestos de trabajo y se establecerán previa negociación con los representantes sindicales.

Se define por horario flexible, aquel en el que, dentro de unos márgenes preestablecidos, los trabajadores eligen los momentos de entrada y salida del trabajo, sin perjuicio de su obligación de observar la jornada completa de trabajo en el cómputo semanal, u otro que pudiera establecerse.

3. En la Corporación Local de Catral y en virtud del presente pacto, se establece que la parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, cubrirá cinco horas diarias, entre las nueve y las catorce horas que serán de obligada concurrencia para todo el personal. La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de diez horas de computo y recuperación semanal, que podrán cumplirse:

- de las ocho horas a las nueve horas de lunes a viernes,
- de las catorce horas a las quince horas, de lunes a viernes y
- de las diecisiete horas a las diecinueve horas los lunes y martes.

Para la aplicación de los horarios flexibles, deberá procurarse, en la medida de lo posible, limitar y concentrar la parte variable. Para su debido control, el trabajador deberá comunicar al Concejal delegado de Personal el horario de trabajo que va a realizar dentro de los márgenes previstos, no pudiendo cambiar el mismo en un plazo mínimo de seis meses salvo circunstancias excepcionales y previa solicitud a dicho Concejal que dictará la oportuna resolución.

Todos el personal tendrá obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia y retorno de la misma.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad (superior jerárquico) quien notificará al órgano correspondiente en materia de personal las que carezcan de justificación.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas a exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda (Seguridad Social)

4. Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público. Asimismo no serán de aplicación al personal de ciertos colectivos (Educadores, Deportes, etc) que por la naturaleza singular de su trabajo requiera otro tipo de jornada y horario de trabajo, a los cuales se les aplicará regulaciones específicas procedentes.

La CIVE determinará los horarios específicos de trabajo para cada colectivo y que se incorporarán en el calendario laboral para cada año natural que regirá en cada centro de trabajo.

5. Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas, sin perjuicio de pacto en contrario.

6. Durante el periodo estival comprendido entre el 16 de Junio y el 15 de Septiembre de cada año, ambos inclusive, la jornada especial de verano se realizará con carácter continuado, reduciéndose en dos horas y media semanales, respecto a la jornada laboral.

7. Asimismo durante la semana de fiestas patronales, (dos días hábiles antes y un día hábil después del día del Patrón - 24 de Junio y 8 de Diciembre-) la jornada de trabajo igualmente será continuada, con horario de 09:00 horas a 14:00 horas.

Artículo 14.- Trabajo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para cambiarse, recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos relativos a pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

3. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, entre las nueve horas treinta minutos y las once horas treinta minutos del día, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios, estableciéndose los turnos que sean precisos para garantizar la adecuada prestación del servicio.

4. El descanso semanal consistirá como mínimo en 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en sábado y domingo, salvo los casos en que la especialidad del servicio lo requiera. El personal que trabaje a turnos y estos coincidan con fin de semana, tienen derecho a descansar un fin de semana por cada uno de ellos trabajado.

5. El tiempo empleado en los Juzgados por citación relacionada con la función desempeñada, será considerada como tiempo efectivamente trabajado, sea dentro o fuera de la jornada de trabajo cuando se produzca la comparecencia.

6. El tiempo empleado en viajes o desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada.

7. El personal laboral que utilicen pantallas de ordenador con exposición de cinco o más horas continuadas, que no pudiesen realizar pequeñas interrupciones o alternancia con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada dos horas de trabajo en la misma.

Artículo 15- Trabajo nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las veintidós (22:00) horas y las seis (06:00) horas de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realiza en esa franja horaria se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Artículo 16- Trabajo en festivo.

Tendrán la consideración de festivos: los domingos y las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

Artículo 17.- Calendario laboral.

Tendrán la consideración de festivos a todos los efectos y para todos los trabajadores las siguientes fechas:

- 1.- Fiestas Nacionales: las indicadas por el Estado.
- 2.- Fiestas de la Comunidad: las señaladas por la Generalitat Valenciana.
- 3.- Fiestas locales: las establecidas por el correspondiente pleno.
- 4.- Fiesta de Santa Rita: Patrona de los Empleados Públicos.

Artículo 18.- Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuidas o de 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En el caso de que las vacaciones se soliciten fraccionadas podrán disfrutarse en varios períodos no inferiores, ninguno de ellos, a siete días naturales consecutivos. En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

2. Cuando por razones del servicio perfectamente motivadas, las vacaciones no puedan ser disfrutadas dentro del período estival, se primará con un día adicional por cada intervalo de un mes que se disfrute fuera de él. Al menos 15 días, estarán comprendidos en período estival.

3. El período para el disfrute de la licencia por vacaciones estará comprendido entre el 16 de junio y el 15 de

septiembre. Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes citado a petición del trabajador, previa comunicación al negociado de personal, y de acuerdo con las necesidades del servicio.

4. Durante el primer trimestre del año se entregará en el negociado de personal un calendario de turnos de vacaciones de cada servicio, con el fin de confeccionar un plan general de vacaciones.

5. Para determinar, dentro de un servicio o dependencia, los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los empleados.

b) En caso de conflicto de intereses se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa y conforme a los criterios siguientes: cargas familiares, antigüedad o motivos de estudios oficiales.

6. El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente ni disfrutarse una vez transcurrido el año natural. En caso de fuerza mayor y atendiendo las necesidades ineludibles de un servicio, podrán disfrutarse fuera del período del mismo, previo conocimiento e informe positivo de la CIVE.

7. El trabajador tendrá derecho a:

a) El retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de Incapacidad Temporal.

b) A la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.

d) Al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones si se toman continuadas en un mes de treinta días por decisión de la Corporación Local.

Artículo 19.- Licencias y permisos retribuidos.

1. Los empleados afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencia o permiso retribuido por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho: quince días naturales y consecutivos.

b) Celebración de matrimonio de parientes en primer grado: el día de la celebración, dos días naturales consecutivos si se celebra a más de 375 Km. de distancia de Catral.

c) Tres días hábiles, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos; o cinco días hábiles si el hecho ocurriera a más de cien kilómetros de distancia de la localidad de residencia. Si el parto diera lugar a complicaciones para la madre o hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.

d) Cuatro días naturales por muerte o enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario de un familiar de primer grado, tanto por consanguinidad como por afinidad; y 6 días naturales si ocurriera a más de 100 Km del lugar de residencia. Si es en segundo grado 3 días, y 5 días si es a más de 100 Km. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

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

f) Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo..

g) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, la empleada o empleado, en su caso, tendrá derecho a ausentarse de trabajo 1 hora diaria, la cual podrá dividirse a su conveniencia en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada.

h) Las empleadas, por razón de alumbramiento o por adopción de un lactante, tendrán derecho a un permiso de 16

semanas ininterrumpidas de licencia, 18 en el caso de parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores. Si los dos progenitores trabajan, la madre, al iniciarse el período del permiso, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, salvo que en el momento de la efectividad del permiso la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

i) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

j) Para acudir a congresos, seminarios, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional dentro del Ayuntamiento, el trabajador podrá obtener previa autorización de la Concejalía de Personal permiso para asistir a las mismas, pudiéndose hacer cargo la Corporación de los gastos derivados de la inscripción y dietas si lo considera oportuno.

k) Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación, en los centros asistenciales de la seguridad social o reconocidos oficialmente.

l) Cada año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta seis días de asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a conveniencia, previa comunicación a la unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal funcionario, interino o laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración.

m) Nochebuena y Nochevieja: además, se disfrutará de los días 24 y 31 de diciembre, que serán de carácter fijo en su fecha. En el caso de que coincidan con sábado o domingo, el número de días establecido en el punto l) de este artículo se incrementará en dos días más. Igual tratamiento se dará al trabajador que por razón del servicio tenga que trabajar (registro, ...)

n) Por visita médica, cuando sea para hijos o cónyuge y en distinta localidad, el día de la visita y justificándolo, siempre y cuando la consulta coincida con su jornada de trabajo y no sea posible asistir a ella en otro horario. Cuando la visita médica sea en la localidad, el tiempo indispensable para acudir a ella.

ñ) En caso de enviar al personal, teniendo hijos menores o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 15 días naturales. En caso de no tener hijos, siete días naturales.

o) El trabajador que tenga a su cargo dos o más hijos calificados como de gran invalidez, física o psíquica, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en una hora, con la consiguiente minoración de retribuciones.

p) En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Decreto de la Generalitat Valenciana 34/1999.

2. En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los empleados en los supuestos de disconformidad.

Artículo 20.- Permisos no retribuidos.

1. A petición del trabajador, el Alcalde podrá concederle permiso no retribuido de hasta 6 meses de duración cada tres años, conservando durante el mismo los derechos laborales

inherentes a su condición, excepto el de la percepción de las retribuciones económicas.

2. El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar de pareja conviviente que se encuentre inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana creado por Decreto 250/1994 de 7 de Diciembre del Gobierno Valenciano (DOGV número 2408 de 16 de Diciembre), o cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho.

3. Asimismo tendrá derecho reducción anteriormente referida, el personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas.

4. Cuando la reducción no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores de seis años, únicamente se disfrutará ese derecho, cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

5. Igualmente, el personal que por razón de guarda legal o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

6. Las disminuciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el apartado 5.

Artículo 21.- Excedencias

1. Excedencia voluntaria.

El trabajador del Ayuntamiento de Catral tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos establecidos en la legislación vigente al respecto. (Actualmente recogido en el Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

2. Excedencia forzosa.

a) La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

b) Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

c) También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

d) En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

e) Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

3. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 22.- Formación y Perfeccionamiento Profesional.

La Corporación y la representación de los empleados reconocen el derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y la capacitación del personal que preste sus servicios en la Corporación y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta a todos como una necesidad y obligación profesional, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los empleados y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia, ésta habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Corporación, por lo que ésta se compromete a incrementar la partida presupuestaria para la formación y vincular ésta en los distintos procesos de la carrera administrativa y a la promoción.

Los cursos serán impartidos bien por la Corporación, o mediante concierto con entidades públicas o privadas.

Como objetivos de los cursos se encuentran los siguientes:

a) El perfeccionamiento en el desempeño de su actual puesto de trabajo.

b) La adaptación de los empleados a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como la reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.

c) la preparación para el acceso a los distintos puestos superiores, ya existentes, ya que su ocupación por personal de plantilla será prioritaria a la selección de nuevo personal, y estará en relación con la ampliación de ésta y las vacantes que se produzcan.

Los cursos de formación y promoción del personal se realizarán durante el horario laboral, respetando, en el caso de los horarios especiales, que la celebración de dichos cursos no perjudique la jornada establecida. En todo caso se computará la asistencia como horas trabajadas.

Igualmente se establece una concesión de cuarenta horas al año, como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Corporación y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Corporación.

Se destinará en el primer año de vigencia de este acuerdo una partida del 0,65% de la masa salarial para formación, e ira incrementándose progresivamente en años sucesivos, con ocasión de la aprobación de los Presupuestos Municipales, hasta alcanzar el 1%. Todo ello al margen de las posibles subvenciones de otros organismos para este asunto.

El personal asistente a los cursillos programados deberá presentar necesariamente un parte de asistencia, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente personal del trabajador que asista tendrán relevancia para su promoción profesional.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los empleados que hayan participado en menos ocasiones y aquellos empleados que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas por la Comisión Paritaria, a la vista de las solicitudes.

Artículo 23.- Garantías

Se acuerda establecer los criterios que regulen bajo el principio de equidad, la formación y perfeccionamiento profesional del personal de plantilla de este Ayuntamiento, y en este sentido se fija y garantiza a todo trabajador de esta Corporación, para materializar una adecuada formación, en cómputo anual, 40 (cuarenta) horas retribuidas dentro de la jornada laboral, para la asistencia de cursos de formación organizados por cualquiera de las Administraciones públicas o por las organizaciones sindicales.

Estas 40 horas en computo anual no son acumulables de un año para otro. Si los horarios de los cursos no coincidieran con el horario de la jornada laboral, las horas empleadas en los cursos se compensarán como horas trabajadas, siempre y cuando estos cursos tengan relación con el puesto de trabajo desempeñado en el Ayuntamiento.

Artículo 24.- Compromiso de permanencia.

Cuando el trabajador, de conformidad con lo señalado en el último apartado del artículo diecinueve o en virtud de acuerdos particulares, haya recibido una especialización profesional con cargo a los presupuestos de la Corporación Local, para poner en marcha proyectos determinados o realizar trabajos específicos, vendrá obligado a permanecer en activo a su servicio durante un plazo igual al doble, el triple o el cuádruple del tiempo invertido en la formación según ésta se haya realizado en centros propios del Ayuntamiento, en otros centros nacionales o e centros extranjeros, respectivamente, con el límite máximo de dos años en todo caso. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo señalado, vendrá obligado a satisfacer una indemnización de daños y perjuicios equivalente a las retribuciones totales que debería percibir por el periodo incumplido.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25. Estructura Salarias. Retribuciones.

1. Se procede a una racionalización y globalización de la variedad y pluralidad de complementos salariales que pueden existir y asimismo acorde, en equiparación y en homogeneidad con la legislación básica vigente sobre retribuciones en el ámbito de la función pública en general y función pública local en particular. Se define la siguiente estructura salarial:

a) Retribuciones Básicas:

- Sueldo base: será el que corresponda a cada uno de los cinco grupos de clasificación que se determinan en el artículo 25 de la Ley 30/84 y el artículo 4 del Texto refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, en que se organizan las diferentes categorías de los/as empleados/as Públicos. Su cuantía será la que anualmente venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

- Trienios (antigüedad): será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier

Administración Pública, y se abonaran así mismos al personal interino. Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad para los diferentes grupos de clasificación, serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación el día 1 del mes siguiente en que se devenguen.

- Pagas extraordinarias: serán dos pagas anuales por importe cada una de ellas como mínimo del sueldo base y antigüedad y un porcentaje del complemento de destino, según establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior al total del periodo estipulado para el cobro de una paga extraordinaria íntegra, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte de los meses y días de servicio efectivo prestado.

b) Retribuciones complementarias

- Complemento de destino: es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña. Los intervalos de los complementos de destino para cada Grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana para sus empleados/as mediante norma legal o acuerdo al respecto.

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
A	20	30
B	16	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

- Complemento específico: este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y/o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Se establece para el año 2005 como Complemento Específico, mínimo mensual, que se propone aplicar a cada grupo:

GRUPO A	507,97 €
GRUPO B	368,91 €
GRUPO C	325,29 €
GRUPO D	276,89 €
GRUPO E	258,89 €

Dicho Complemento Específico (mínimo mensual) será actualizado anualmente con la subida retributiva que establece anualmente la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

- Complemento de productividad: es el que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

- Gratificaciones: las gratificaciones, que en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. El importe de cada uno de los conceptos es el regulado para el ejercicio económico en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para la Administración Pública para cada año, en función de la relación y catálogo de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento de Catral y asimismo se estará a lo acordado en las diferentes Comisiones de Negociación del presente Convenio y que se adjunta como anexo.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen en carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes al que corresponde. Se harán efectivas entre los días 25 del mes corriente y el primer día hábil del mes entrante.

3. Los trienios, cantidad igual dentro de cada grupo de clasificación, serán de concesión automática por parte del Ayuntamiento de Catral sin necesidad de reclamación por parte del trabajador cuando el mismo cumpla tres o múltiplo

de tres años consecutivos y continuados de servicios efectivos en este Ayuntamiento. Las cantidades que vinieran percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, se mantendrán fijas y se consolidarán como complementos personales NO absorbibles, en las condiciones más ventajosas para el trabajador.

4. Durante la vigencia del presente convenio los empleados de este Ayuntamiento percibirán los incrementos anuales que se fijen en la correspondiente ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

5. El trabajador que como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura retributiva establecida en el presente Convenio Colectivo, experimenten una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión de gratificaciones y otros conceptos retributivos no fijos ni periódicos, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo.

A efectos de la absorción prevista en el párrafo anterior, el incremento de carácter general que se establezca, sólo se computará en el 50% de su importe, entendiendo que tienen este carácter el sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el específico. En ningún caso se considerarán los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios. (Párrafo redactado conforme el R.D.1/1993 de 08/01/93)

Artículo 26. Incapacidad temporal.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja laboral temporal, ya sea por enfermedad común, accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá el importe de sus retribuciones desde el primer día, hasta su reincorporación a su puesto de trabajo o la adquisición de la condición de pensionista de conformidad con lo establecido en la legislación vigente de la Seguridad Social.

No obstante lo acordado, queda salvaguardado el derecho del Excelentísimo Ayuntamiento de Catral a pedir una segunda opinión Médica, por facultativo competente, en el momento que lo considere oportuno. Si el trabajador se negara a someterse a este nuevo reconocimiento perdería el derecho a percibir la prestación pactada desde el primer día a que tuviera derecho.

Asimismo. Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social en el supuesto del empleo de la mala fe por parte del trabajador/a para la obtención de esta prestación, así como del comportamiento improcedente para su adecuada recuperación.

Artículo 27. Servicios extraordinarios.

Ante la grave situación de paro laboral existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de limitar, a fin de reducir al mínimo indispensable, los servicios extraordinarios; esto es, las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente pacto, todo ello con arreglo a los siguientes criterios:

a) Servicios extraordinarios habituales: supresión total y absoluta.

b) Servicios extraordinarios por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos u otras circunstancias derivadas de la actividad o servicio de que se trate, siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

c) Servicios extraordinarios de fuerza mayor o caso fortuito: este tipo de trabajo es el que deberá realizarse por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

d) La realización de servicios extraordinarios deberá ser voluntaria en todos los casos, y rotativa, siempre que el servicio lo permita.

e) La necesidad y duración de los servicios extraordinarios, serán pactados con la representación sindical, excepto los de urgencia realización.

Artículo 28.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. La realización de servicios extraordinarios requerirá con carácter preceptivo y previo, excluyendo los motivados por fuerza mayor y similares, la comunicación con expresión de los motivos que los originan y de las personas que hayan de efectuarlos, por parte del responsable correspondiente, a la delegación de personal para su autorización. La realización de servicios extraordinarios requerirá la conformidad del empleado/a, exceptuando los casos de urgencia, catástrofe o fuerza mayor.

2. Con el fin de poder justificar la fecha y el trabajo extra realizado, la delegación de personal elaborará un modelo impreso que facilitará al trabajador y en donde el responsable a que se refiere el punto 1º anterior hará constar el número de horas trabajadas y el motivo de las mismas. Una copia del impreso cumplimentado y firmado por el responsable del servicio quedará en poder del trabajador, remitiéndose el original a la delegación de personal.

3. Los servicios extraordinarios, podrán compensarse con un tiempo equivalente de descanso a razón de hora y media de descanso compensatorio por cada hora de servicio extraordinario trabajado. Cuando los servicios extraordinarios se realicen en horas festivas o nocturnas podrán compensarse a razón de dos horas de descanso compensatorio por hora de servicio extraordinario realizado.

4. El abono por servicios extraordinarios se hará efectivo por la Administración al mes siguiente de haberse realizado.

5. Los servicios extraordinarios que no sean compensados según el punto anterior, serán remunerados con un incremento del 75% de la hora ordinaria diurna y el 100% de la nocturna, así como de los días festivos, la cual se calculará utilizando el siguiente método:

- Hora ordinaria = $(S \times 7) / 37,5$

Dividendo: S es el cómputo de Salario Base + C. Destino + C. Específico x 7 días de la semana. (El cómputo diario es la cuantía de las retribuciones anuales dividido por 365 días del año).

Divisor: número de horas de trabajo efectivo a la semana.

La opción de los puntos 3 y 5, será previo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.

6.- Anualmente se realizará un estudio de los servicios extraordinarios realizados por las distintas áreas o dependencias, al objeto de estudiar la reorganización o reestructuración del servicio, o la posibilidad de sustituirlos total o parcialmente por la creación de nuevas plazas.

A estos efectos se considerará que la realización de 960 horas/año supondría la creación de una plaza en el servicio en el que se ha realizado dichas horas extraordinarias, teniendo en cuenta que no se computan las horas extraordinarias compensadas con descanso y asimismo no se considerarán horas extraordinarias las que no se han invertido en trabajo efectivo (Tribunal Central de Trabajo de 24/05/84).

Artículo 29.- Indemnizaciones por razones del servicio.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización por los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, en los supuestos, circunstancias, condiciones y límites que establece el Real Decreto 462/2002, de 24 de Mayo, sobre Indemnizaciones por razones del servicio y Orden 8/11/94 sobre la justificación y anticipos de las Indemnizaciones por razones del servicio.

2.- Todos los viajes que efectúe el personal del Ayuntamiento en sus vehículos propios, siempre que hayan sido debidamente autorizados, serán considerados como en Comisión de Servicio.

CAPÍTULO VII

AYUDAS, PRESTACIONES Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 30.- Seguro de vida e invalidez permanente.

El Ayuntamiento de Catral se compromete a concertar una póliza de seguro colectivo para todo el personal laboral fijo, que cubra los riesgos mínimos:

1º.- Seguro cobertura por muerte:

- Natural: mínimo 18.000 Euros.

- Accidente de Trabajo mínimo: 30.000 Euros.

2º.- Incapacidad Laboral permanente

- Por causa ajena al trabajo 30.000 Euros.

- Por accidente de trabajo 42.000 Euros.

3º.- Se contratará una póliza de responsabilidad civil, con apertura para la totalidad de la plantilla.

Artículo 31.- Cobertura de riesgos.

1.- La Corporación contratará, dentro de los dos meses siguientes a la aprobación del presente Convenio, para el personal a su servicio los seguros que a continuación se indican:

- Un seguro de responsabilidad civil para todo su personal en el ejercicio de su cometido profesional en esta Corporación.

- Un seguro de responsabilidad civil por conducción de vehículos, para aquellos que tengan que conducir durante la prestación del servicio.

2.- La no contratación de estos seguros en los plazos estipulados, implicará la asunción por la Corporación de la cobertura de los riesgos citados, así como de las cantidades que correspondan.

Artículo 32.- Plan de Acción Social.

El Ayuntamiento de Catral dotará y sostendrá económicamente un Fondo Social, de carácter plurianual, que tendrá por objeto proporcionar a todo el personal ayudas de diversa cuantía para conceptos que no estén cubiertos por la asistencia social y sanitaria de la seguridad social, entre los que se incluyen: ayuda por prótesis y tratamiento médico sanitario, ayudas por hijos disminuidos y ayudas por estudios.

A tal efecto, el Ayuntamiento en sus presupuestos del año en curso preverá una cantidad económica equivalente al 1% en los presupuestos municipales en el último año de vigencia del presente pacto. Dicha cantidad cubrirá el total de los gastos que se pueden producir en un año, teniendo el carácter de máximo anual, y si al final del mismo, hubiera remanente, éste quedará en beneficio del fondo, añadiéndolo a la cantidad que se consigne para el año próximo.

A los efectos previstos en los apartados anteriores, y como desarrollo de lo en ellos previsto, se estará al futuro proyecto del Plan de Acción Social, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, previo informe favorable de la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 33.- Asistencia jurídica.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Catral garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada, fianzas judiciales, abonos de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan dentro de la cobertura de la póliza suscrita al respecto, dando opción al afectado, a la elección de juristas, especialistas en derecho penal, administrativo, siempre que exista acuerdo entre ambas partes sobre el especialista a designar.

Artículo 34.- Anticipos reintegrables.

A petición de los empleados de este Ayuntamiento y siempre y cuando estén suficientemente justificados, la Corporación, atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento, anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en la cuantía máxima legalmente establecida, debiendo reintegrarse la cantidad anticipada en un máximo de 16 meses por fracciones iguales y sin recargo por intereses o gastos de ningún tipo. Quedará a disposición del trabajador la posibilidad de cancelar el anticipo del crédito antes del plazo máximo acordado.

Asimismo podrán solicitar el anticipo reintegrable el personal interino o eventual cuya duración contractual supere el año.

En el caso de que las solicitudes superen las previsiones presupuestarias, la Comisión Paritaria establecerá un orden de prioridades entre los motivos alegados en la solicitud del anticipo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 46/85 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1.986, el importe de los anticipos reintegrables tendrán una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas más trienios, entendidas en la forma que establece el Artículo 47 de la Ley 33/1987 de 23 de Diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1.988, es decir Retribuciones Básicas Líquidas.

Artículo 35.- Domiciliación bancaria.

Los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a elegir el banco o caja de ahorros por el cual desean cobrar su

nómina. La Delegación de Personal tramitará las solicitudes que se efectúen para que tal derecho pueda hacerse efectivo en el mes siguiente a su solicitud.

Artículo 36.- Jubilación forzosa y Segunda Actividad.

1.- Se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad.

2.- El personal que tenga 55 años de edad o más, y así lo soliciten voluntariamente pasarán al desempeño de otra actividad si la hubiere, acorde con sus aptitudes, con respeto a sus retribuciones. Una comisión paritaria de la Corporación y representaciones sindicales informarán el asunto.

CAPÍTULO VIII

PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 37.- Orden de provisión.

La cobertura de vacantes de personal laboral fijo de plantilla se efectuará por el siguiente orden:

1º. Reingreso de excedencia,

2º. Ascenso por promoción interna,

3º. Personal de nuevo ingreso.

Artículo 38.- Reingreso de excedencia.

Los trabajadores procedentes de excedencia voluntaria con derecho al reingreso ocuparán la vacante que existiese de la categoría que ostentaban o, si lo solicitan de la inmediatamente inferior de su grupo profesional, con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última.

Artículo 39.- Promoción Interna.

La Promoción Interna supone la posibilidad del trabajador del Ayuntamiento de Catral, de ascender de un grupo inferior al inmediatamente superior, en posesión de la titulación académica necesaria y tras superar las pruebas determinadas y establecidas a tal efecto.

La Promoción Interna se realizará mediante concurso o concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; en las condiciones que se determinen en la correspondiente convocatoria, entre los trabajadores fijos de plantilla del Ayuntamiento que reúnan los requisitos de participación y sean pertenecientes al mismo Grupo Profesional al que pertenezca la vacante convocada y de quedar desierta, en segunda convocatoria, entre todos los trabajadores fijos de plantilla de la Corporación Local.

En las pruebas de selección para promoción interna, tanto en la primera como en la segunda convocatoria, las condiciones de participación son llevar dos años de antigüedad como mínimo en la plantilla el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y, estando en posesión de la titulación exigible y resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en el que aspiren a ingresar, superen el procedimiento selectivo previamente establecido, con independencia de los turnos libres.

Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre.

Artículo 40.- Oferta de empleo público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación Local del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento de Catral formulará públicamente su Oferta de Empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Para ello, la Corporación Local negociará con la representación legal del personal funcionario y laboral, la composición de la oferta de empleo público, antes de la aprobación de los presupuestos en base a las necesidades de personal existentes y contemplando:

1º Las plazas vacantes

2º Necesidades de plazas de nueva creación

3º Inclusión en la Oferta de Empleo Público de los puestos ocupados por contratados, cuando estos lleven dos años en el puesto con contratos temporales sucesivos y, dicho puesto no sea específicamente eventual.

Toda selección de personal, sea laboral o funcionario deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y, a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la administración local será:

- El Real Decreto 364/1995 de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración General del Estado;

- El Real Decreto 896/1991 de 7 de Junio por el que se dictan las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- Decreto 33/1999 de 09 de marzo de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de puestos de trabajo y carrera administrativa de personal.

Artículo 41.- Contrato a tiempo parcial. Fijos-discontinuos.

La Corporación Local se compromete a adoptar las normas y medidas necesarias para la constitución de una bolsa de trabajo de forma clara y precisa, con el fin de fomentar el contrato de trabajo a tiempo parcial, cuando el trabajo es fijo discontinuo dentro del volumen normal de actividad del Ayuntamiento, y en virtud del cual un trabajador presta sus servicios durante un determinado número de días al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodo de tiempo.

Las normas de la mencionada bolsa de trabajo fijarán el orden y forma de llamamiento de los trabajadores, teniendo por otra parte los mismos derechos que el trabajador a tiempo completo, salvo las particularidades establecidas por Ley, o en Convenio en función del tiempo trabajado. La remuneración será la establecida para un trabajador de la misma categoría, teniendo en cuenta la duración del trabajo.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS SINDICALES Y SALUD LABORAL

Artículo 42.- Seguridad y salud laboral

Todo trabajador/a tendrá derecho a la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y Salud, a tales efectos se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de 8 de Noviembre sobre prevención de riesgos laborales.

a) Delegado de Prevención

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de Prevención serán designados por las Organizaciones Sindicales con representación en los órganos unitarios, respetando el principio de proporcionalidad en su elección según el grado de representatividad obtenida en dichos órganos de representación.

El número de Delegados de prevención que de ha designar para el personal de el Ayuntamiento de Catral, será el previsto en el artículo 35.2 de la citada Ley y dicha elección podrá recaer en cualquier trabajador/a de la Entidad.

b) Competencias y Facultades de los Delegados de Prevención

Son competencias de los Delegados de Prevención:

1. Colaborar con el Ayuntamiento de Catral en la mejora de la acción preventiva.

2. Promover la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

En el ejercicio de dichas competencias los Delegados de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como

en los términos previstos en el Artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los Artículo 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Ser informado por la Entidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que acúdela hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir del Excelentísimo Ayuntamiento de Catral las informaciones obtenidas por esta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en los Centros de Trabajo, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 430 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar del Ayuntamiento de Catral la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Centro de Trabajo, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los informes que deban emitir los Delegados / as de Prevención deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo improrrogable cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Ayuntamiento de Catral podrá poner en práctica su decisión. La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados / as de prevención deberá de ser motivada.

c) Garantías de los Delegados de Prevención:

1. Lo previsto en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987 de Órganos de Representación en materia de garantía será de aplicación a los/as Delegados / as de Prevención.

2. Estos dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del órgano de representación unitario para el ejercicio de sus funciones. En el supuesto de coincidir en la misma persona el de, además de Delegado de Prevención, miembros del órgano de representación unitario o Delegados de la Sección Sindical correspondiente, los respectivos créditos horarios serán acumulativos.

3. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a los reunidos del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Corporación en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del apartado 38.2 de este artículo.

4. El Excelentísimo Ayuntamiento de Catral deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención de los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

5. La Formación se deberá de facilitar por el Ayuntamiento de Catral por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riegos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

6. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados / as de Prevención.

d) Convocatoria y Reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad de sus reuniones. Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose al Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

2. A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, los trabajadores que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

3. El Comité estará asistido por los técnicos y especialistas que precise de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

4. Cuando el Comité convoque a dichos técnicos especialistas para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo del trabajo, necesitará el oportuno aviso al Jefe a cuyas órdenes se encuentre el técnico o especialista.

e) Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

3. En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 3 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Vigilancia de la Salud.

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

2. Para el desempeño de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar. No se podrán efectuar pruebas radiológicas salva que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento de afectado/a.

3. Se fomentarán campañas de vacunación entre los empleados del Excelentísimo Ayuntamiento de Catral.

g). Ropa de Trabajo

1. El Excelentísimo Ayuntamiento de Catral dotará al personal de la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público a su utilización durante su jornada de trabajo.

2. La ropa y calzado de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad del puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

3. La ropa y calzado de trabajo en verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregarán entre los meses de septiembre y octubre.

4. La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa y calzado de trabajo se regulará por un Reglamento, Resolución, circular o instrucción o que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

h) Actividades Tóxicas, penosas y peligrosas

Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Tóxicas. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana. Así como el contacto con sustancias tóxicas, tales como pesticidas, plomo, etc.

Penosas. Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, realización de la jornada laboral a la intemperie, levantamiento continuado de peso y movimientos forzados.

Peligrosas. Se considera peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otras de análoga importancia para las personas o bienes. Así como la realización de labores de vigilancia o custodia y por tanto defensa personal.

i) Protección a la maternidad.

En el supuesto de que la evaluación de la actividad y sus riesgos, que para la embarazada, el feto o para la madre y el niño en periodo de lactancia, fuese indicativa de un peligro para su salud, el Ayuntamiento de Catral adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, incluyendo, cuando resulte necesario, la no-realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando estas adaptaciones no sean posibles, o pese a ello las condiciones del puesto de trabajo sigan influyendo negativamente en los sujetos citados, y así lo certifique el médico, que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado; los puestos exentos de riesgo serán considerados por los representantes de los empleados. Conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Los efectos serán hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

j) Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Catral adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, o sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, ocupen puestos de trabajo alternativos, propios del grupo o categoría a la que pertenezcan, y adecuados a su capacidad disminuida, siempre que se conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que están adscritos.

Igualmente podrán ser destinados a otras áreas del Ayuntamiento de Catral en cuyo caso quedará vacante el puesto que anteriormente ocupaba, percibiendo, en ambos supuestos, la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 43. Libertad Sindical.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Catral garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del personal

sujeto a este Convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

Artículo 44. Competencia de los Delegados de Personal y/o miembros de la CIVE.

El órgano unitario, como órgano de representación de los trabajadores/as sujetos a este Convenio y los miembros de la CIVE, tendrá las competencias establecidas en la Ley 9/87 de Órganos de Representación, las atribuidas en este Convenio, y en especial las siguientes:

1. Recibir información, que les será facilitada periódicamente, sobre la política de personal del Ayuntamiento de Catral.

2. Recibir el Orden del Día y las actas de los Órganos colegiados del Ayuntamiento de Catral, en los asuntos relativos a la gestión de personal.

3. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento de Catral, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

c) Implantación o revisión de sistema de organización y métodos de trabajo.

4. Ser informados de las incoaciones de expedientes disciplinarios.

5. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

6. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias.

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, sin perjuicio en el artículo sobre jornada.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba el personal por complemento de productividad.

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

8. Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos correspondientes.

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

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

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

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este Artículo.

13. Tener conocimiento de la evolución probable del empleo en el Ayuntamiento de Catral y de todos los contratos y nombramientos de personal, tanto de carácter fijo como de los de carácter temporal.

14. Tener representación en todos los Tribunales y comisión de valoración que se constituyan para proveer plazas, tanto de carácter fijo como temporal.

15. Emitir informe ante cualquier estudio global de organización, métodos de trabajo y/o racionalización.

16. Cualquier otra función de la Mesa negociadora y Mesa General de Negociación que no se ejerza por éstas.

17. Tendrá derecho a que se les facilite copias del calendario laboral y horarios de los distintos colectivos del personal y los TC1 y TC2 de cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 45. Garantías y derechos de los miembros de los Órganos Unitarios de Representación y los miembros de la CIVE.

Los miembros del órgano unitario de representación y/o los miembros de la CIVE tendrán las garantías previstas en la Ley 9/87 y en especial las siguientes:

a) El acceso y la libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento de Catral, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades, en el ejercicio de las funciones sindicales.

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

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

d) Disponer del crédito horario mensual de 30 horas por miembro / mes. Los miembros de los órganos unitarios y de la CIVE previa comunicación al Departamento de personal, podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros. El cómputo de las horas sindicales tendrá carácter mensual.

e) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

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

Artículo 46. Las Secciones Sindicales.

1. Se reconocen las Secciones Sindicales establecidas legalmente y acreditadas en el Ayuntamiento de Catral, con remisión expresa a las Estatutos de la Central Sindical correspondiente, así como las garantías y facultades previstas en la legislación vigente y entre otras la siguientes:

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

b) Representar y defender los intereses de la organización y de sus afiliados / as y servir como instrumento de comunicación y negociación entre su organización y el Ayuntamiento de Catral.

c) Las Secciones Sindicales constituidas, de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos, podrán nombrar a un Delegado/a de la Sección Sindical.

d) Cada Delegado/a de Sección Sindical dispondrá de un crédito horario para la Acción Sindical, de la misma cantidad de horas sindicales que los Miembros del órgano unitario. De coincidir el representante sindical con ser miembro del órgano unitario, dichas horas serán acumulables en su misma persona.

e) Cada Sindicato podrá acumular el crédito horario anual correspondiente a sus representantes en los distintos órganos existentes en el Ayuntamiento de Catral, el Comité de Seguridad y Salud y de los Delegados de su Sección Sindical en la persona que designe, con independencia de la pertenencia de ésta o no a estos órganos de representación. La acumulación del crédito horario antes referido podrá ser mensual o anual, previa comunicación al departamento de personal por escrito, especificando la distribución de dicho crédito y la acumulación en su caso.

f) Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos unitarios.

g) Tener acceso a la información y documentación que se ponga a disposición de los órganos unitarios.

h) Participarán con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as del Ayuntamiento de Catral.

i) A las Secciones Sindicales más representativas constituidas en el Ayuntamiento de Catral se les facilitará en la medida de lo posible de un local, dotado de los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

2. Se garantizará, así mismo, el uso indispensable gratuito de fotocopiadora, teléfono, fax, ordenador, etc.

Artículo 47. Las obligaciones de los Representantes del Personal.

Los miembros de los órganos unitarios de representación, la CIVE y los representantes de las Secciones Sindicales sometidas a este Convenio se obligan expresamente:

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

b) Desarrollar las tareas propias de la Acción Sindical.

c) Guardar sigilo profesionales todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento de Catral señale expresamente de carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por el Ayuntamiento de Catral podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Artículo 48. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente a través de los Delegados Sindicales.

b) Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Catral, siempre que número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

c) Órganos unitarios o secciones sindicales.

2. Como norma general, las reuniones en el Centro de Trabajo, se autorizarán en horario laboral. Para la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo, se dispondrá de los siguientes créditos:

a) Veinte horas anuales para las convocatorias efectuadas por los Delegados de o los Miembros de la Mesa de Negociación.

b) Veinte horas anuales para cada una de las Secciones Sindicales constituidas.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará gravemente la prestación de los servicios, en caso de conflicto se elevará a la Mesa General de Negociación.

4. Serán requisitos para convocar una reunión:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días.

b) En este escrito se indicará:

- La horas y lugar de la Celebración.

- El Orden del Día.

- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

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

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

CAPÍTULO XI

INCOMPATIBILIDADES

Artículo 49. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50. Graduación de las faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

a.2. La falta injustificada de un día.

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulos supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.9. El acoso sexual.

c.10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo (RCL 1977/490 y ApNDL 3623).

c.13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

c.15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 51. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

- Despido.

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

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 52. Tramitación y procedimiento sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992/2512, 2775 y RCL 1993/246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de

sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 53. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán al mes; las graves a los dos años, y las muy graves a los seis años. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 54. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, dos años si es falta grave y seis años para las muy graves.

Artículo 55. Denuncia a instancia de parte

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Es objetivo prioritario de las partes firmantes de este Convenio proceder, a lo largo del año 2005 negociar y aprobar en su caso, y consiguiente aplicación, la Relación de Puestos de Trabajo de la Corporación Local de Catral. Con tal fin se constituirá en el plazo de un mes, desde la publicación del presente Convenio, una comisión encargada de elaborar la Relación de Puestos de Trabajo.

SEGUNDA

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), una vez negociada y aprobada por el Pleno de la Corporación se anexará al presente Convenio Colectivo.

Asimismo se anexarán al presente Convenio a la vez de la R.P.T., la clasificación profesional del personal laboral de la Corporación por medio de categorías o grupos profesionales, así como la estructura salarial y las cuantías retributivas de dicho personal.

TERCERA

La aplicación del nuevo sistema retributivo en ningún caso podrá suponer pérdida retributiva, siendo compensado en su caso con un Complemento Personal que se verá afectado anualmente por las subidas retributivas que establezca la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

CUARTA

El presente Convenio Colectivo será editado por la Corporación y distribuido a todo el personal laboral del Ayuntamiento (fijos y temporales).

DISPOSICIÓN FINAL

El Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Catral, ha sido negociado y firmado por los representantes legales de la Corporación y los Delegados de Personal.

Alicante, 4 de febrero de 2005.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0503141

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO ALICANTE

EDICTO

Se publica el presente edicto para que sirva de notificación a los efectos legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El importe de las sanciones y liquidaciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos. Al mismo tiempo se advierte el derecho que les asiste para interponer Recurso de Alzada, ante la autoridad que corresponda según la materia (1), en el plazo de un mes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 114 y sus concordantes de la Ley 30/92 de 26 de noviembre con la advertencia de que transcurrido dicho plazo, se continuará el procedimiento reglamentario, que concluye con su exacción por la vía de apremio.

(1) Relación de Secretarías y Direcciones Generales ante las cuales, según la materia, puede interponerse el Recurso de Alzada.

Cooperativas ante la Secretaría General de Empleo.

Empleo/empresa ante la Dirección General de Trabajo.

Empleo/trabajadores ante la Dirección General de Trabajo.

Emigración ante la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.

Extranjeros ante la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.

Liquidación ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Seguridad Social ante la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social.

Obstrucción ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Seguridad e Higiene ante la Dirección General de Trabajo.

Trabajo ante la Dirección General de Trabajo

EXPEDIENTE	ACTA	RESOLUCION	EMPRESA	SEG. SOCIAL	NIF	DOMICILIO	MUNICIPIO	SANCION	MATERIA
S/2004001555	I/2004001843	03/12/2004	LONSE IMPORT SL	03/1124566	B-53574695	AV MADRID Nº 26 EDIT TORRE PRINCIPADO L 1	BENIDORM	300,52	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001564	I/2004001922	10/12/2004	VICENTE FONTELLES DE LA CRUZ	03/1141941	20149947-S	PRESB BALTASAR CARRASCO 27 BAJO	ALICANTE	301,00	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001572	I/2004001972	10/12/2004	ULTIMODA SHOES SL	03/1118128	B-53514766	PTDA REBENTO POZO MORAN 51	PETRETR	9.000,00	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001581	I/2004002069	15/12/2004	TRABAJOS ALTURA Y REFORMAS COSTABLANCA SL	03/113851661	B-53690756	BRASIL 7-7º-D	ALICANTE	300,52	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001586	I/2004002075	15/12/2004	MIGUEL RODRIGUEZ FERNANDEZ	03/113962708	26033533-V	CRONISTA VIRAVEIS 18	ALICANTE	300,52	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001588	I/2004002083	15/12/2004	MIGUEL MORENO FERNANDEZ	03/114687881	44762291-J	ALCOY 12	ELDA	601,01	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001589	I/2004002088	15/12/2004	AMERICAN DANCE BAR SL	03/1080181	B-53270922	URB SAN LUIS 22	TORREVIEJA	3.005,07	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001594	I/2004002191	15/12/2004	ANTONIO FLORIN COBOS	03/013079422	30180551-C	BASILIO DE SALA 23-5º-IZD	SAN JUAN DE ALICANTE	350,00	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001600	I/2004002204	15/12/2004	Mª CARMEN MONTESINOS MARTINEZ	03/114134375	22006524	BLAS VALERO 17-6º	ELCHE	3.005,20	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001601	I/2004002213	15/12/2004	ROBERTO TERCERA MATEOS	03/0119320	21470785-D	AVDA PINTOR XAVIER SOLER 2	ALICANTE	3.005,07	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001604	I/2004002281	15/12/2004	CREAGABRIEL SL	03/113439514	B-53660007	CAMILO JOSE CELA 50-01-A	ELDA	912,00	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001605	I/2004002283	15/12/2004	CREAGABRIEL SL	03/113439514	B-53660007	CAMILO JOSE CELA 50-01-A	ELDA	3.000,00	SEGURIDAD SOCIAL
S/2004001608	I/2004002377	15/12/2004	ALTURA 93 SL	03/111972386	B-03866096	CTRA DOLORES KM 1,8 NEVE 23	ELCHE	1.800,00	SEGURIDAD SOCIAL