

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE LUGO

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN		ADVERTENCIAS
PARA DENTRO DE LA PROVINCIA:	Al año 3.500 ptas.	<p>No se admitirá ninguna clase de comunicaciones que no vengan registradas por conducto de las oficinas del Gobierno Civil de la provincia.</p> <p>No se admitirá ningún edicto oficial que sea de pago sin que los interesados nombren persona que responda de su importe en la Administración de este periódico.</p> <p>Depósito Legal: LU-1-1968 Franqueo concertado (27-2)</p> <p>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS</p> <p>Imprenta: "El Progreso de Lugo, S. L."</p>
	Al semestre 2.000 ptas.	
PARA EL RESTO DE ESPAÑA:	Al año 4.500 ptas.	
	Al semestre 2.500 ptas.	
PARA EL EXTRANJERO:	Al año 6.000 ptas.	
	Al semestre 3.500 ptas.	
VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS		
Por cada ejemplar de hasta 5 páginas.....	40 ptas.	
Por cada ejemplar de más de 6 y hasta 10 páginas.....	70 ptas.	
Por cada ejemplar de más de 10 páginas.....	140 ptas.	
ANUNCIOS Y OTRAS INSERCIÓNES		
Por cada palabra.....	12 ptas.	
LAS SUSCRIPCIONES Y ANUNCIOS SE HARAN PREVIO PAGO DE SU IMPORTE		

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Servizos Sociais

Delegación Provincial de Lugo

Convenios Colectivos
Expte. N.º 30/91

Convenio Colectivo Unico para persoal laboral do Concello de Lugo.

Visto o texto do Convenio Colectivo Unico para o Persoal Laboral do Concello de Lugo, asinado pola representación do citado Concello e a dos seus traballadores, o día 10-05-91 (presentado nesta Delegación o día 04-12-91) e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 da Lei 8/80, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, e no artigo 2.º do Real Decreto 1.040/81, de 22 de maio, sobre rexistro e depósito de Convenios Colectivos de Traballo.

Esta Delegación Provincial, acorda:

Primeiro.— Ordena-la súa inscrición no rexistro de Convenios Colectivos desta Delegación, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.— Remesa-lo texto do mentado Convenio á Dirección Xeral de Traballo e Promoción de Emprego da Xunta de Galicia.

Terceiro.— Dispoñe-la publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 17 de decembro de 1991.— O Delegado Provincial, Manuel Bande Díaz.

En la Casa Consistorial de Lugo, siendo las diecisiete horas del día diez de mayo de mil novecientos noventa y uno, se reúnen los señores que a continuación se expresan, con el fin de procurar un acuerdo sobre el texto

del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lugo y de los Patronatos dependientes del mismo:

Asistentes:

- Don Vicente Quiroga Rodríguez.
- Don Manuel Núñez Carreira.
- Don José Antonio Mourelle Cillero.
- Don Jesús Dorado Pin.
- Don Angel Bru Guzmán.
- Don Enrique J. Alcorta Irastorza.
- Don Antonio García Fernández.
- Don Froilán Pallín Seco.
- Don Pedro Luaces González-Rosón.

Por ello, se adoptan por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero.— Aprobar el Texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lugo y de los Patronatos dependientes del mismo, que se incorpora como Anexo a la presente Acta.

Segundo.— Que por el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento, previos los preceptivos informes de los servicios correspondientes, formule propuesta de su aprobación al Pleno de la Excmo. Corporación, en tanto órgano competente para ello.

Tercero.— Caso de ser aprobado el Convenio por la Excmo. Corporación Municipal, firmarlo y darle el trámite previsto por la legislación vigente (artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores), a los efectos de su validez.

Cuarto.— El acuerdo alcanzado sobre el Convenio tiene el carácter de provisional, a expensas de su aprobación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por finalizada la reunión a las veintidós horas de la fecha

anteriormente reseñada, extendiéndose la presente Acta que firman los miembros de la Comisión negociadora.

Convenio Colectivo Unico del personal laboral del Ayuntamiento de Lugo

Capítulo I.— Condiciones generales

Artículo 1.— Ambito de aplicación personal.

1.1) El presente Convenio Colectivo Unico establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el Ayuntamiento de Lugo y el personal que, sujeto a la legislación laboral, preste sus servicios bajo su dependencia en cualquiera de sus Servicios, Secciones o Centros.

1.2) El personal que ingrese posteriormente en la Plantilla Laboral por cualquier procedimiento se integrará a todos los efectos en el presente Convenio.

1.3) Las normas contenidas en el presente Convenio Unico serán de aplicación a todo el personal laboral fijo. Al personal contratado en las otras formas previstas en el art. 177.2 del R.D.L. 781/1986 (duración determinada, a tiempo parcial) le será de aplicación este Convenio en lo que no contravenga a la Legislación específica, estándose en sus condiciones retributivas a lo que disponga el contrato que suscriban.

1.4) Igualmente será de aplicación, en sus propios términos, al personal de los Patronatos Municipales de Cultura, Deportes y aquellos otros Patronatos que pudieran constituirse.

1.5) Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el art. 20.1.b) de la Ley 30/84 de 2 de agosto.

Artículo 2.— Ambito de vigencia temporal.

2.1) Entrada en vigor.— El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), excepto en lo relativo a su aspecto retributivo que tendrá validez desde el 1 de enero de 1991.

2.2) Vigencia y denuncia.— Su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 1992, pero se prorrogará automáticamente a no ser que se produzca denuncia escrita de cualquiera de las partes, con expresión de las materias objeto de la denuncia con un mes de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del Convenio, en cuyo caso; la Comisión Negociadora deberá reunirse dentro de los veinte días naturales siguientes a dicha denuncia.

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

Si no media denuncia o si mediando, no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción por el plazo de un año, salvo en lo que afecta a las retribuciones que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y a resultados de la negociación de la Mesa Negociadora prevista en el art. 11 del presente Convenio.

Capítulo II.— Organismo de control y seguimiento.

Artículo 3.— Comisión Mixta.

3.1) Se creará una Comisión paritaria mixta de seguimiento, interpretación y desenvolvimiento del Convenio, que entenderá de la aplicación del mismo.

3.2) La Comisión se constituirá a los quince días de la firma del Convenio sin que el total de su número exceda de catorce miembros designados por las Organizaciones Sindicales con representación en el personal laboral y tengan la legitimación a que alude el art. 87.1 del E.T. manteniendo la proporcionalidad de representación de las mismas en el Comité de Empresa, y por el Ayuntamiento de Lugo, que se compromete a facilitar los medios personales y materiales para poder desarrollar su trabajo.

3.3) La Comisión deberá estar presidida por quien designe las partes de mutuo acuerdo y actuará de Secretario el de la propia Comisión Negociadora o el que se designe de mutuo acuerdo por las partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores. Igualmente las partes podrán poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación del Convenio a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular y consecuentemente pueda utilizar las acciones o medios a que hace referencia el Título V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3.4) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad entre las dos representaciones, serán recogidos en acta y se les dará publicidad en el Tablón de Edictos y en los Sindicales. Cuando se considere necesario debido a su transcendencia e incidencia se publicarán en el B.O.P.

3.5) Los acuerdos vinculan a las partes en los mismos términos que el presente Convenio y se incorporarán al mismo como Anexo.

3.6) Corresponde a la Comisión, específicamente:

—La interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.

—La vigilancia de lo pactado.

—La facultad de conciliación previa en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo con las partes.

3.7) Denunciado el Convenio y hasta que no se inicien nuevas negociaciones, la Comisión Mixta Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

3.8) La Comisión Mixta a través de la Alcaldía podrá solicitar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia, información que el Ayuntamiento facilitará.

Capítulo III.— Derechos de representación, asociación y reunión.

Artículo 4.— La representatividad sindical.

4.1) La tienen determinados sindicatos que reúnen los requisitos señalados en el art. 6 y ss. de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y que se considerarán sindicatos más representativos. Tales

organizaciones sindicales más representativas:

4.1.a) Ostentan la representación institucional ante las Administraciones Públicas.

4.1.b) Realizan la negociación colectiva en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4.1.c) Participan como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

4.1.d) Participan en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

4.1.e) Promueven elecciones para delegados de personal o Comités de Empresa y Organos correspondientes de las Administraciones Públicas.

4.1.f) Detentan cualquier otra función representativa que se establezca.

4.2) Tienen pues la consideración de sindicatos más representativos en el Ayuntamiento: Los que tengan tal consideración en el ámbito estatal (obtención en dicho ámbito de 10% o más de delegados o miembros de los Comités o los sindicatos federados, confederados o afiliados, etc. a una Central que reúna tal requisito); en el ámbito Autonómico (obtención en dicho ámbito del 15% o más de delegados o miembros de los Comités o los sindicatos federados, confederados o afiliados, etc. a una Central que reúna tal requisito) o las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido en el Ayuntamiento el 10% o más de miembros del Comité de Empresa, estando legitimados para ejercitar las funciones o facultades de los apartados b), c), d), e) y g) del párrafo anterior.

4.3) Tienen legitimación para negociar el Convenio de Empresa en el Ayuntamiento: El Comité de Empresa, los Delegados de Personal en su caso, y las organizaciones sindicales más representativas. En todo caso es necesario que se reconozcan las partes como interlocutores válidos y legítimos.

Por ello todo Sindicato, Federación o Confederación Sindical que reúna el requisito de legitimidad, formará parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (arts. 87.1 y 5 del E.T. y 6.3.c) de la Ley 11/85).

4.4) La Comisión Negociadora se constituirá por los representantes del Ayuntamiento de un lado, y de otro por los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa y Sindicatos más representativos) de conformidad con el art. 87.1 del E.T.

4.5) La negociación que se efectuará siempre bajo el principio de buena fe por imperativo de la Ley y compromiso de las partes se desarrollará de conformidad con lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.— El Comité de Empresa.

5.1) De conformidad con la legislación vigente, el Ayuntamiento de Lugo reconoce al Comité de Empresa como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores municipales para la defensa de sus intereses laborales profesionales (art. 63.1 del E.T. y L.O.L.S. 11/85).

5.2) Sin perjuicio de la capacidad representativa que asiste al Comité de Empresa, se reconoce asimismo dicha capacidad de conformidad con la Legislación aplicable, a los Sindicatos más representativos, Secciones Sindicales y en general Organizaciones legalmente creadas y establecidas para la defensa de los trabajadores, las cuales podrán a través de sus órganos acreditados ante el Ayuntamiento realizar todo tipo de acción sindical de las previstas en las normas correspondientes.

5.3) El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias además de las señaladas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores:

5.3.a) Recibir información de los asuntos que afecten a materias de personal.

5.3.b) Tener conocimiento previo de los expedientes que se refieran a materia de personal y que vayan a ser sometidos a acuerdo de la Comisión de Gobierno o del Pleno, así como de las disposiciones referentes a premios y sanciones, régimen de prestación de servicios y en general a cuantas disposiciones con trascendencia para la organización general y régimen de prestación de los servicios municipales vayan a adoptarse, a cuyos efectos habrán de estar dichos asuntos a disposición del Comité con la antelación suficiente.

5.3.c) Recibir información de cuantos datos consideren necesarios del Presupuesto Ordinario, de la Memoria del Ayuntamiento y de todos los documentos generales sobre condiciones de trabajo del personal, así como tener acceso a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social.

5.3.d) Conocer y consultar el Registro de Accidentes de Trabajo en cualquier momento y las causas de los mismos, controlando y vigilando la actuación del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

5.3.e) Recibir información mensual sobre política de personal, estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas con acceso a los datos de control horario.

5.3.f) Participar a través de la Comisión Mixta en la designación del trabajador que haya de asistir a los Tribunales de oposiciones o concursos para la selección, contratación o promoción de personal.

5.3.g) Plantear y negociar ante los Organos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos proceda en materia de personal, régimen de prestación de los servicios, condiciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo; régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

5.3.h) Recibir las actas de las sesiones de la Comisión de Gobierno y del Pleno de la Corporación.

5.3.i) Colaborar a requerimiento del Ayuntamiento en cuantas medidas ésta establezca para mantener e incrementar la productividad. Las líneas generales de este tipo serán negociadas con el propio Comité o en su caso la Comisión Negociadora del Convenio.

5.3.j) Los miembros del Comité de Empresa tienen el deber de guardar el sigilo profesional en los temas declarados reservados por el Ayuntamiento en las materias en que legalmente proceda.

5.3.k) El Comité de Empresa tendrá acceso a los expedientes que regulen materias de personal.

5.4) En las Comisiones Informativas que dictaminen asuntos relacionados con el personal laboral podrá estar presente, con voz y sin voto un representante del Comité de Empresa si el Presidente de la Comisión lo considera pertinente para puntualizar extremos concretos en expedientes determinados.

5.5) El Comité de Empresa habrá de tener un funcionamiento democrático, asegurando la participación de todas las candidaturas en sus tareas y manteniendo en la medida de lo posible la proporcionalidad de representación de las mismas en los diversos órganos colegiados de que oportunamente se dote. Para asegurar estos principios de proporcionalidad y funcionamiento democrático habrá de contar en todo momento con un Reglamento de Procedimiento incorporado como Anexo al presente texto y como la Ley 8/80 del E.T. exige en su art. 66.2.

Artículo 6.— La elección y mandato del Comité de Empresa.

De conformidad con lo establecido en el art. 67 del Estatuto de los Trabajadores.

6.1) Podrán promover elecciones al Comité de Empresa del Ayuntamiento las Organizaciones Sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en el Ayuntamiento o los trabajadores del Ayuntamiento por acuerdo mayoritario. En todo caso, los promotores comunicarán a la Alcaldía y al IMAC su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral, con una antelación mínima de diez días hábiles.

6.2) La duración del mandato del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes. Los miembros del Comité de Empresa se elegirán por los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones vigentes.

6.3) La elección y mandato del Comité y sus incidencias se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 7.— Los Derechos y Garantías Sindicales.

7.1) Derecho a la libre sindicación y acción sindical.

7.1.a) Se garantiza por el Ayuntamiento el derecho a la libre sindicación y organización de sus trabajadores, así como a la huelga y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razones de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

7.1.b) Se garantiza por tanto el derecho a la libre sindicación y organización de los trabajadores de la plantilla laboral municipal, de conformidad con lo establecido en el título IV de la Ley 11/85, de Libertad

Sindical, reguladora de la acción sindical, por lo que:

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito del Ayuntamiento:

—Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

—Celebrar reuniones, previa notificación y autorización a la Alcaldía, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la prestación del servicio.

—Recibir la información que le remita su Sindicato.

7.1.c) Las Secciones Sindicales del Ayuntamiento estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados. Si no forman parte del Comité de Empresa, tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa, siendo preceptivo su informe previo en el supuesto de sanción o despido de los afiliados a su Sindicato.

7.1.d) El Delegado Sindical tendrá acceso a la misma información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición del Comité de Empresa y en las mismas condiciones; podrá asistir con voz pero sin voto a las reuniones del Comité de Empresa, del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo o de los órganos de representación que pudieran establecerse, y ser siempre oído con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular. Tiene asimismo el deber de guardar el sigilo profesional en los mismos casos y supuestos que los miembros del Comité de Empresa.

7.1.e) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, de conformidad con lo dispuesto en el art. 68 del E.T., tendrán:

—Acceso y libre circulación por las Dependencias y Centros del Ayuntamiento sin entorpecimiento del normal funcionamiento de los servicios.

—Libre publicación y distribución de todo tipo de publicaciones de interés laboral o social.

—Expresión libre de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, que efectuará colegiadamente si se trata del Comité.

—Garantía de apertura de expediente contradictorio en los supuestos de faltas muy graves y graves en que será oído aparte del interesado, el Comité de Empresa, durante el tiempo de su mandato y dos años inmediatamente posteriores.

7.2) Derecho a la huelga.

Se garantiza asimismo el derecho a la huelga con las limitaciones impuestas por la Ley. La Comisión Mixta o en cualquier caso la Alcaldía de acuerdo con el Comité de Empresa elaborará en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio una propuesta de servicios mínimos para el caso de huelga, los cuales habrán de prestarse con carácter inexcusable.

7.3) Horas de libre disposición sindical.

7.3.a) Se fija en 35 horas mensuales de libre disposición sindical para cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Secciones Sindicales de aquellos sindicatos acreditados ante la Alcaldía, debiendo justificar las mismas ante la Delegación de Personal a través del Negociado de Personal, ya sea con carácter previo para las que estén previstas de antemano, ya sea con posterioridad a su utilización para las demás. Tales horas se dispondrán dentro de la jornada de trabajo y serán retribuidas como de trabajo efectivo.

7.3.b) La libre disposición deberá entenderse para cuestiones relacionadas directamente con asuntos sindicales del Ayuntamiento (reuniones del Comité de Empresa, reuniones de los componentes de una candidatura, reuniones de la Sección Sindical, etc.), todo ello sin perjuicio del disfrute de permisos sindicales retribuidos de aquellos trabajadores que formando parte del Comité de Empresa o siendo delegados Sindicales, ostenten cargos directivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal, ajustándose en todo caso a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

7.3.c) No se considerarán como horas sindicales ni las de negociación ni aquéllas utilizadas para reuniones con órganos de la Administración, convocadas a iniciativa de éstos.

7.3.d) Por cada organización sindical o candidatura con representación en el Comité de Empresa se podrán acumular mensualmente las horas en sus distintos componentes hasta el máximo total establecido, dando cuenta de ello a la Alcaldía, con especificación, siempre que no ocasionen perjuicio para el servicio concreto de las personas en que se acumulen.

7.3.e) Se comunicará a la Alcaldía la cesación por cualquier motivo en las funciones citadas.

7.4 Garantías personales.

De conformidad con lo señalado en la Ley 8/80 del E.T. en la Ley 11/85 O.L.S. y en este Convenio:

7.4.a) Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser sancionados ni despedidos durante el ejercicio de sus funciones ni en los dos años siguientes a su cese, como consecuencia de su actividad sindical, salvo que incurra en causa de despido disciplinario del art. 54 del E.T. o por responsabilidad laboral en cuyo supuesto deberá oírse, previamente a la incoación del expediente contradictorio, al Comité de Empresa.

7.4.b) Tampoco podrán los miembros del Comité de Empresa ser trasladados de Unidad, Grupo, Centro o puesto de trabajo en contra de su voluntad expresa durante el período citado en el párrafo anterior. Si el traslado no se basase en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, deberá darse en todo caso previa audiencia a la Comisión Mixta y contar con la aprobación del Comité de Empresa.

7.4.c) Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser discriminados en su promoción económica o

profesional, en razón precisamente, del desempeño de su representación.

7.5) Locales.

7.5.a) El Ayuntamiento se compromete a dotar al Comité de Empresa de un local idóneo para realizar sus funciones y a mantenerlo en condiciones que hagan posible su utilización por dicho órgano y para los fines que le son propios, asignándole los medios adecuados para el desarrollo de su actividad (uso de fotocopiadoras, teléfono, salas de reuniones, acceso al B.O.E., D.O.G. y B.O.P., etc.).

7.5.b) Asimismo se compromete a facilitar local para la celebración de Asambleas Generales o de Centro, en la medida que no existan locales adecuados para ello fuera del horario normal de trabajo y hasta un límite de seis asambleas al año.

7.6) Derecho de reunión.

7.6.a) Podrán celebrarse hasta un máximo de cuatro Asambleas Generales de todos los trabajadores municipales al año en horas de trabajo previo acuerdo de la Alcaldía y el Comité de Empresa.

7.6.b) Las reuniones en cada Centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones. En este último caso solo se concederán autorizaciones para un máximo de 36 horas anuales correspondiendo éstas, 18 a las Secciones Sindicales y el resto al Comité de Empresa.

7.6.c) 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.

7.6.d) En cualquier caso de celebración de la reunión no perjudicará a la prestación de los servicios.

7.6.e) Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

—Comunicar por escrito su celebración.

—En este escrito se indicará: la hora y lugar de la celebración; el orden del día y los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

7.6.f) Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Alcaldía no formulase objeciones a la misma mediante Resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

7.6.g) Están legitimados para convocar una reunión:

—Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de los Delegados Sindicales.

—El Comité de Empresa.

—Un número de trabajadores no inferior al 40% del colectivo convocado y en todo caso al 33% de la Plantilla Laboral.

7.6.h) Los convocantes serán responsables del normal

desarrollo de la reunión y en cualquier caso ésta no perjudicará la prestación de los servicios.

7.6.i) Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, cada centro de trabajo podrá realizar asambleas dentro de la jornada laboral y en la última o primera media hora, hasta un límite de seis al año con intervención y presencia siempre de algún miembro del Comité de Empresa, debiendo comunicarse su celebración a la Alcaldía con una antelación de dos días hábiles. Dicho período de media hora no podrá computarse negativamente a ningún efecto.

7.6.j) Los trabajadores de cada Servicio, Sección o Unidad, con independencia de las reuniones del Centro, dispondrán de dos horas mensuales en horario de trabajo para reuniones con el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, siempre que sean necesarias para tratar asuntos correctos referentes al Servicio, Sección, Unidad, a petición de los trabajadores o convocantes por el Comité o Sección Sindical con autorización de la Alcaldía. Los Jefes de cada Servicio, Sección o Unidad facilitarán la asistencia de los trabajadores a dichas reuniones, dejando a salvo la prestación del servicio.

7.7) Tablón de Anuncios.

7.7.a) En todo los Centro de trabajo habrán de existir lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical.

7.7.b) El número de distribución de los Tablones será el adecuado en tamaño y estructura del Centro, de forma que se garantice la publicidad más amplia de los anuncios que se expongan. En todo caso, las Unidades administrativas con ubicación independiente cualquiera que sea su rango, deberán disponer de al menos un Tablón de Anuncios.

Artículo 8. — La tutela de la libertad sindical.

8.1) El Ayuntamiento se compromete a garantizar la libertad sindical, convirtiéndose ella misma en agente de tutela de dicha libertad.

8.2) Los trabajadores se comprometen a hacer buen uso de esa libertad sindical y basar su actuación y negociación en la buena fe sindical.

8.3) En todo caso, la libertad sindical viene tutelada por el título V de la Ley 11/85 de Libertad Sindical y Base trigésima de la Ley 7/1989 de 12 de abril y Bases de Procedimiento Laboral.

Artículo 9. — Gastos sindicales.

En los Presupuestos Municipales se consignará anualmente una partida con destino a gastos sindicales que se pactará cada año con la Comisión Negociadora, o en su caso con la Mesa Negociadora.

Capítulo IV. — Negociación.

Artículo 10. — Comisión Negociadora.

10.1) La Negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del presente convenio y lo prevenido sobre el particular en la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores en su Título III.

10.2) Consiguientemente tienen legitimación para negociar el Convenio de Empresa del Ayuntamiento, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal en su caso y las representaciones Sindicales más representativas, siendo necesario en todo caso que las partes se reconozcan como interlocutores válidos y legítimos. Por ello, todo Sindicato, Federación o Confederación Sindical que reúna el requisito de legitimación formará parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (arts. 87.1 y 5 del E.T. de la Ley 11/85).

10.3) La Comisión Negociadora se constituirá por los representantes del Ayuntamiento, de un lado, y de otro por los representantes de los trabajadores. La negociación se efectuará siempre bajo el principio de la buena fe por imperativo de la Ley y compromiso de las partes.

10.4) Serán materias objeto de la negociación del Convenio, dentro del respeto a las Leyes, las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el Ayuntamiento.

Artículo 11. — Mesa Negociadora.

11.1) De conformidad con lo establecido en el art. 4.1.c) del presente Convenio y lo prevenido en los arts. 6.3.c) de la Ley 11/85 de Libertad Sindical y 30 de la Ley 7/90, de 19 de julio sobre negociación colectiva y participación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, las organizaciones sindicales más representativas constituirán una Mesa Negociadora, manteniendo la proporcionalidad de su representación en el Comité de Empresa, a los efectos de ser la interlocutora en la determinación de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento a través de los procedimientos de consulta negociación.

11.2) Dicha Mesa Negociadora tiene como objeto la negociación de las materias señaladas en el art. 32 de la Ley 9/87, de 12 de mayo de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/90, de 19 de julio, así como la realización de todas las consultas a que hace referencia el Capítulo III de la citada Ley. Dicha Mesa puede por acuerdo de las partes, constituirse asimismo en el órgano colegiado de participación de las Organizaciones Sindicales en las materias relacionadas con el sistema retributivo y el régimen de personal a que se refiere el art. 40 de la Ley 9/87 dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento.

Dichas materias son las siguientes:

a) El incremento de retribuciones de los trabajadores que proceda incluir en el Presupuesto anual con base en el Presupuesto General del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer en los proyectos normativos correspondientes en el ámbito autonómico y local.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los trabajadores.

c) La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público.

- d) La clasificación de puestos de trabajo.
- e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) Todo lo relativo a las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y todas aquellas materias dentro del ámbito competencial de la Corporación Municipal que afecten de algún modo a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores jubilados.
- g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores municipales.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre salud laboral.
- j) Todas las materias que afecten de algún modo al acceso a la plantilla laboral, promoción profesional, retribuciones y Seguridad Social, o las condiciones de trabajo dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento y con sujeción a la normativa que con rango de Ley se dicte de acuerdo con el art. 32 de la Ley 7/90.

k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores municipales y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento, de conformidad con lo señalado por el citado artículo 32 de la Ley 7/90.

11.3) Por decisión de la Mesa Negociadora podrán constituirse Mesas Sectoriales en atención al número o peculiaridades de sectores concretos de trabajadores municipales.

11.4) Los representantes del Ayuntamiento y de las Organizaciones Sindicales representativas por medio de la Mesa Negociadora o en su caso de la Sectorial respectiva podrán llegar a Acuerdo y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo del personal laboral municipal. Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia del Pleno y será necesaria su aprobación expresa y formal para su validez y eficacia. Cuando se estime necesario por las partes se establecerán Comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.

11.5) Los Acuerdos y Pactos aprobados se remitirán a la Oficina a que se refiere el art. 4 de la Ley 11/85 y serán publicados en el B.O.P.

11.6) En el caso de no llegar a acuerdos en la negociación o de surgir conflictos en la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores o por incumplimiento de los pactos o acuerdos, las Organizaciones Sindicales y el Ayuntamiento nombrarán de común acuerdo un Mediador o Mediadores, comprometiéndose a aceptar la propuesta razonada y por escrito que el o los mismos formulen, salvo sea contraria a la

Ley, en que se estará a lo establecido por el art. 37 de la Ley 7/90.

11.7) En ningún caso podrá adoptarse Acuerdo o Pacto contrarios a lo dispuesto en el art. 3.5 del E.T. y consiguiente que sean contrarios a lo establecido en este Convenio y a los Derechos en el mismo reconocidos estimados como indisponibles. Solamente podrán adoptarse como mejora de las condiciones fijadas en el Convenio, como ampliación de los Derechos en el mismo reconocidos o como complemento del Convenio en condiciones de trabajo no recogidas en el mismo. De modo automático, aprobados los Pactos o Acuerdos, éstos quedarán incorporados como Anexos al presente Convenio.

11.8) La Mesa Negociadora se reunirá, al menos una vez al año, en el supuesto de que se prorrogue el Convenio y por tanto no se constituya la Comisión Negociadora a los efectos señalados en el art. 32 de la Ley 9/87, y en todo caso para la negociación anual de la aplicación de las retribuciones, valoración de puestos de trabajo a efectos retributivos y de la preparación del Plan de Oferta Pública de Empleo.

Capítulo V.— Condiciones más ventajosas.

Artículo 12.— Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la Legislación vigente.

Artículo 13.— Compensación.

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Artículo 14.— Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o alguno de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 15.— Unidad de Convenio.

El presente Convenio que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su categoría respectiva.

Capítulo VI.— Derechos y deberes.

Artículo 16.— Derechos y deberes.

16.1) Los trabajadores municipales se someten en esta materia a lo dispuesto en:

16.1.a) Ley 30/1984 de 2 de agosto de Reforma de la Función Pública, con las modificaciones de la Ley 23/1988 de 28 de julio.

16.1.b) Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local.

16.1.c) Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, Texto Refundido de las Disposiciones Locales vigentes.

16.1.d) Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

16.1.e) Ley 4/1988 de 26 de mayo de la Función Pública de Galicia.

16.1.f) Real Decreto 861/1986 de 25 de abril por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

16.1.g) Ley 3/1989 de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

16.1.h) Demás disposiciones que desarrollan la legislación reseñada, así como la legislación laboral aplicable.

16.1.i) La legislación que se dicte durante la vigencia de este Convenio y afecte a los empleados públicos locales.

16.2) De conformidad con lo dispuesto en el art. 17 del E.T., se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del Convenio Colectivo, los Pactos y Acuerdos, los acuerdos individuales y las decisiones unilaterales del Ayuntamiento que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en el Ayuntamiento y lengua dentro del Estado español (no discriminación en las relaciones laborales).

16.3) Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio municipal y del de los demás trabajadores del Ayuntamiento, dentro del Centro de trabajo, y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores (inviolabilidad de la persona del trabajador, Art. 18 del E.T.).

16.4) Al personal fijo de plantilla se le reconocerá al igual que a los funcionarios para efectos de antigüedad el tiempo trabajado en otras Administraciones Públicas (Ley 70/78 y R.D. 1461/82).

16.5) Los trabajadores así como el Comité de Empresa tienen el deber de colaborar con el Ayuntamiento para

conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, así como la mejora en la prestación del servicio, estableciéndose para ello cauces de control, objetivos específicos y las medidas oportunas.

16.6) De conformidad con lo establecido en el art. 20 del E.T., la organización, dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores municipales corresponde al Ayuntamiento y su aplicación práctica a los diversos órganos competentes (Ley 7/85; R.D.L. 781/86; R.O.F. y Reglamento Orgánico del Ayuntamiento) y dentro de sus facultades, a los Jefes de los diferentes Servicios, Secciones o Unidades. En todo caso el presidente de la Corporación, de conformidad con el art. 34 de la Ley 7/85 es el Jefe superior de personal. El trabajador debe prestar la diligencia y la colaboración en el trabajo que dispone este Convenio y la Legislación Laboral y Funcionarial que se le aplica, así como seguir y obedecer las órdenes o instrucciones que reciban en el ejercicio de las facultades de dirección del Ayuntamiento y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el Ayuntamiento se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

*Capítulo VII.— Permanencia y asistencia al trabajo.**Artículo 17.— Calendario Laboral.*

17.1) El calendario laboral será el pactado con los representantes de los trabajadores de acuerdo con el que los organismos competentes de la Administración Central, Autonómica y Local, dentro de sus respectivas competencias, señalen y afecte al municipio de Lugo.

17.2) Cuando en las oficinas centrales se establezca jornada festiva será extensible a los demás centros de trabajo del Ayuntamiento. No obstante, y teniendo en cuenta las especiales circunstancias de trabajo de dichos centros, a los trabajadores de éstos se les compensará con un día de descanso, debiéndose organizar para ello los correspondientes turnos. De no poder compensarse con descanso, se les compensará económicamente.

17.3) Los días de la Constitución, 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo, permanecerán cerradas todas las oficinas y servicios a excepción de los habitualmente presten servicios en festivos.

17.4) Se establece además como fiesta propia de los empleados públicos del Ayuntamiento de Lugo con carácter de no recuperable, la festividad de Santa Rita, Patrona de la Administración Local.

Artículo 18.— Jornada Laboral.

18.1) La jornada laboral común será de 37,5 horas semanales; no obstante, el Excmo. Ayuntamiento de Lugo adquiere el compromiso de negociación del horario, de manera general, a 35 horas semanales, de conformidad con la propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos.

18.2) El horario laboral establecido con carácter general será de lunes a viernes de ocho a quince horas. El Registro General que deberá estar abierto los días hábiles, y aquellas otras dependencias donde ello sea

preciso, la atención será rotatoria y compensada, mediante acuerdo con el Comité de Empresa, oídos los trabajadores afectados. Los trabajadores que tengan atribuido en su puesto de trabajo el complemento específico por el factor de incompatibilidad o Especial Dedicación prestarán servicio al margen de la jornada laboral cuando la Alcaldía los requiera sin superar en ningún caso las cuarenta horas semanales en cómputo mensual.

18.3) En los Centros donde se pueda establecer el horario general, se adoptarán los turnos de trabajo que fije la Alcaldía previa negociación con el Comité de Empresa. Estos horarios especiales se incorporarán como Anexos al presente Convenio y estarán siempre dentro de la jornada laboral común de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad. En los casos en que por las peculiaridades de su cometido o de turno rotatorio no puedan disfrutar de los días inhábiles los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpido dentro de la misma semana con la conformidad del jefe de la unidad correspondiente. En el supuesto excepcional de no poder compensarse con días de descanso se compensarán económicamente previo acuerdo con el Comité de Empresa, oídos los trabajadores afectados. Asimismo los turnos nocturnos serán compensados económicamente por acuerdo entre la Alcaldía y el Comité de Empresa.

18.4) Se establece un margen de flexibilidad en el horario de un cuarto de hora diario que habrá de recuperarse el mismo día. El citado margen de flexibilidad se entiende en el primer cuarto de hora y deberá ser recuperado a la hora de la salida con el mismo tiempo que el demorado en la entrada o a costa del período de descanso que se previene en el párrafo 7 del presente artículo.

18.5) La falta de puntualidad o de asistencia no justificada dará lugar a la pérdida del Complemento de Productividad atribuido a todos los trabajadores por este motivo, así como en su caso, a la suspensión de empleo y sueldo regulada en el Régimen Disciplinario (Capítulo XIV de este Convenio Único). La posible aplicación de la suspensión de empleo y sueldo por falta de puntualidad y asistencia deberá ser previamente informada por la Comisión Mixta de este Convenio. Caso de que no proceda la incoación de expediente disciplinario por este motivo de conformidad con lo regulado en el Capítulo XIV y en el Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado aprobado por R.D. 33/86 de 10 de enero, antes de proceder a esta sanción, deberá darse previa audiencia al interesado.

18.6) Todos los trabajadores sin excepción estarán sometidos a los sistemas de control de horario y asistencia establecidos en cada Centro que serán organizados por el Ayuntamiento de manera fiable.

18.7) Todos los trabajadores dispondrán de un período de treinta minutos diarios de descanso, con carácter no recuperable, dentro de la jornada laboral.

18.8) Cualquier horario especial que se establezca o modificación o matización del general será pactado con

el Comité de Empresa y trasladado el resultado de dicha negociación a los correspondientes Anexos.

18.9) En el supuesto de cambio de turno o de tener que trabajar en día libre por necesidades del servicio, deberá comunicarse por el Ayuntamiento dicha circunstancia a quien resulte afectado con dos días de antelación, como mínimo, salvo supuesto en que ello resulte imposible corresponderse con situaciones de imposible previsión o casos de catástrofe o calamidad pública.

18.10) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo (art. 34.3 E.T.).

18.11) Para los trabajadores que desarrollen su actividad en Centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal de trabajo, comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido o Centro de control tanto en la entrada como en la salida de trabajo.

Artículo 19.— Vacaciones anuales.

19.1) Las vacaciones anuales que tendrán la duración de un mes se disfrutarán con carácter general preferentemente entre los meses de mayo y septiembre, ambos inclusive, salvo que por los trabajadores se solicite expresamente disfrutarlas fuera de ese período. Las vacaciones podrán disfrutarse en meses completos o de los días 16 a quince de meses sucesivos, pudiendo asimismo fraccionarlas en dos períodos de quince días siempre que la naturaleza del servicio lo permita.

19.2) En los servicios donde pueda producirse colisión de intereses respecto al disfrute de las vacaciones, se iniciarán los turnos dando preferencia a los más antiguos, pero rotando hasta consumir el ciclo mayo-septiembre.

19.3) Los servicios en que las vacaciones deban extenderse a lo largo del año natural, más allá del ciclo mayo-septiembre, se determinarán con el sistema rotatorio previsto en el apartado anterior y ello será compensado mediante acuerdo entre la Alcaldía y el Comité de Empresa.

19.4) Cuando exista el régimen de turno de vacaciones citado, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

19.5) La duración del período vacacional de los trabajadores que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio que medie desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año, redondeando el resultado en días por exceso.

19.6) Antes del 31 de marzo de cada año, todos los servicios o secciones del Ayuntamiento tendrán elaborado su cuadro de vacaciones que deberá ser remitido al Negociado de Personal para su aprobación por la Alcaldía. Toda variación del cuadro deberá ser comunicada, excepto causas de urgencias excepcionales, con un mes de antelación. El cuadro de vacaciones se expondrá en cada servicio o sección. En todo caso, de conformidad con lo dispuesto en el E.T. los trabajadores

conocerán al menos con dos meses de antelación la fecha de sus vacaciones. En los supuestos de ser ello imposible por razón de turnos, lo conocerán con la antelación más próxima.

19.7) El período vacacional podrá quedar suspendido a instancia del interesado cuando por el mismo se presente baja médica si a éste le sobreviniera una enfermedad o accidente durante dicho período. Igualmente y para el supuesto de que dicha baja sobreviniera con anterioridad al inicio de vacaciones y subsistiera en el día señalado para el comienzo de las mismas, éstas no comenzarán a correr para el interesado previo informe y bajo control de los servicios médicos.

En ambos supuestos, de producirse colisión de intereses entre el trabajador afectado por la enfermedad o accidente y aquellos otros de su mismo servicio, sección o unidad que ya las tienen programadas, tendrán estos últimos preferencia sobre aquel que en todo caso habrá de supeditarse a las necesidades del servicio.

19.8) Se establece para los actuales trabajadores un premio especial de antigüedad por cada siete años de servicios prestados en esta Administración Municipal consistente en el disfrute por una sola vez y por período cumplido, de una semana adicional e ininterrumpida de vacaciones.

Dicho premio será disfrutado dentro del año en que se cumpla la citada antigüedad. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplida la condición señalada, podrán disfrutar del premio hasta el mes de enero de 1992. En todo caso, para el disfrute de esta semana se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 20.— Permisos.

20.1) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, se establece el siguiente régimen de permisos:

20.1.a) Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijos, prorrogándose en un día más en el caso de que en los tres citados concurren dos inhábiles.

20.1.b) Tres días naturales por enfermedad grave de pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, concretándose dicha enfermedad grave en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, plazo susceptible de ser ampliado hasta un máximo de siete días cuando existan circunstancias personales justificadas ante la Alcaldía.

20.1.c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o primero de afinidad.

20.1.d) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de afinidad.

En los supuestos c) y d) el plazo podrá ampliarse hasta un máximo de siete días en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales justificadas ante la Alcaldía.

20.1.e) Un día por traslado del domicilio habitual si es dentro de la localidad y dos si es fuera de ella.

20.1.f) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermano y cuñados, que deberá disfrutar en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos nietos y hermanos. Los permisos de este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Lugo.

20.1.g) Hasta quince días por otras circunstancias distintas de las señaladas previamente justificadas.

20.1.h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

20.2) Los permisos se solicitarán en impreso oficial con el conforme del Jefe del Servicio o de Sección, tramitados a través del Negociado de Personal para su aprobación por la Alcaldía. Deberán ser solicitadas con antelación suficiente, y ser resultados asimismo, con antelación a los días solicitados.

Artículo 21.— Otros permisos.

21.1) Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar, además de sus vacaciones anuales y al margen del calendario de fiestas, hasta nueve días a lo largo del año no recuperables, sin justificación, respetando siempre las necesidades del servicio.

21.2) Con independencia de lo anterior, todo el personal librará tres días laborables en Semana Santa y otros tres días en Navidad, por turnos organizados, que se especificarán con quince días de antelación. El personal imposibilitado por necesidades del servicio de disfrutar dichos días, lo hará con el curso de los quince siguientes, incluso del año siguiente en el supuesto de la Navidad.

Artículo 22.— Licencias.

22.1) Licencia por matrimonio.— Por razón de matrimonio propio el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también disfrutarla sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. Esta licencia se concederá con plenitud de derechos económicos.

22.2) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.— Se aplicará lo dispuesto en la Ley 3/1989 de 3 de marzo para el régimen funcional por el que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Con ello esta licencia queda de la siguiente forma:

22.2.a) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El período de licencia se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de

hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a una licencia de ocho semanas contadas a partir de la Resolución Judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la licencia tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Esta licencia se concederá con plenitud de derechos económicos.

22.2.b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al ciudadano de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

22.2.c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Esta licencia se concederá con plenitud de derechos económicos.

22.3) Licencia por estudios.— Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la Función Pública, previa solicitud presentada en el Registro General y con fundamento en la justificación de su asistencia, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador se autorizará por la Alcaldía. En caso de concederse, el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración y la indemnización prevista en la Legislación aplicable para el régimen funcionarial. De esos supuestos de Comisión de Servicio se dará cuenta al Comité de Empresa.

22.4) Licencia por enfermedad. (I.L.T.).— Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias por Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), que podrá concederse con plenitud de derechos económicos, con la excepción del Complemento de Productividad, hasta que se produzca el alta o se pase a la situación de Invalidez Provisional.

La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente iniciándose así la petición de licencia por enfermedad que será concedida automáticamente. Tal parte de baja será

imprescindible a partir del cuarto día de baja por enfermedad y deberá ser entregado por el interesado u otra persona en su nombre en el Servicio correspondiente, para ser remitido con el enterado del jefe de sección o servicio en un plazo no superior al de cinco días al Negociado de Personal ya que de no comunicarse así en tiempo y forma, se considerará responsabilidad del negligente, bien sea el propio interesado o el servicio correspondiente.

Asimismo cada quince días el trabajador presentará parte de continuidad de baja a través del Negociado de Personal con el enterado del jefe respectivo.

Cuando la I.L.T. se prolongue más de quince días, la Alcaldía dictará resolución concediendo la licencia. En todo caso, transcurrido un año en situación de I.L.T. será el presidente de la Corporación, previo dictamen de la Comisión Mixta, el que optará por prorrogar por períodos mensuales la licencia con plenitud de derechos económicos. En el mismo sentido, el Alcalde del Ayuntamiento podrá instar al trabajador a que tramite la Incapacidad Permanente cuando sea procedente, pudiendo, caso contrario, privarle de la cobertura de la totalidad de sus derechos económicos.

La Alcaldía podrá efectuar la comprobación de baja por enfermedad de cualquier trabajador cuando lo considere oportuno a través de los servicios médicos (art. 20.4 del E.T.).

Las bajas por enfermedad de duración inferior a los cuatro días deberán justificarse ante el jefe respectivo que dará cuenta al Negociado de Personal.

22.5) Se podrán obtener licencias en los términos establecidos en las disposiciones de carácter general para asistir a cursos de formación sindical o realizar funciones relacionadas con dichas materias.

22.6) Se dispondrá también de licencia para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de su celebración.

22.7) Asimismo y con repercusión en las retribuciones a que el interesado tenga derecho, podrán concederse licencias en los siguientes supuestos:

22.7.a) Licencia por asuntos propios.— Conforme a lo previsto en el art. 142 del R.D.L. 781/86 de 18 de abril y art. 68.3 de la L.F.P.G. y demás disposiciones concordantes se concederá automáticamente por la Alcaldía previo informe del jefe de sección correspondiente. Esta licencia tendrá una duración acumulada que no podrá exceder de tres meses cada dos años y se disfrutará sin retribución alguna. Al personal interino no les será de aplicación la licencia sin sueldo dado el carácter de su relación.

22.7.b) Licencia por guarda legal.— Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o síquico, que no desempeñe actividad retributiva, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el art. 37.5 de la Ley 8/80 del E.T.

22.8) Las licencias se solicitarán en instancia conforme

a modelo oficial y serán tramitadas a través del Negociado de Personal y aprobadas mediante Resolución de la Alcaldía. Las solicitudes de licencia se resolverán, previos los informes reglamentarios, en el plazo de cinco días. Excepto en el supuesto de asuntos propios, el trabajador deberá justificar posteriormente la causa de la licencia.

22.9) En la materia a que hace referencia el presente artículo relativo a licencias, y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente para el régimen funcionarial y en su defecto, laboral (Ley 8/80 de 10 de marzo, Ley 32/84 de 2 de agosto de Modificación Parcial de la Ley 8/80, R.D.L. 1/86 de 14 de enero de Medidas Urgentes Administrativas, Financieras, Fiscales y Laborales y concordantes).

Artículo 23. — Situaciones administrativas.

En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento se estará a lo dispuesto en el art. 29 de la Ley 30/84 de 2 de agosto, en la Ley 4/88 de 26 de mayo del F.P.G., en el art. 140 del R.D. 730/86 de 11 de abril al que remite el art. 140 del R.D.L. 781/86 de 18 de abril, sin perjuicio de lo señalado en el E.T. sobre estos extremos y resulte más beneficioso para el trabajador.

Estas situaciones son:

- a) Servicio activo.
- b) Servicio en Comunidades Autónomas.
- c) Excedencia forzosa o voluntaria.
- d) Servicios especiales.
- e) Suspensión.
- f) Extinción del contrato.

Artículo 24. — Suspensión durante el Servicio Militar.

24.1) Durante el tiempo en que un trabajador esté prestando el Servicio Militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, el contrato quedará en suspenso, con reserva del puesto de trabajo. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación del Servicio Militar.

24.2) El trabajador en Servicio Militar o servicio social sustitutivo y mientras dure éste, percibirá el 50% de su salario base si tiene algún familiar a su cargo. Si no se da esta circunstancia, percibirá las pagas extraordinarias.

24.3) Estas percepciones serán incompatibles con el cobro de alguna retribución salarial de índole castrense, no incluyéndose en tal concepto los llamados "haber del soldado".

Capítulo VIII. — Condiciones profesionales.

25.1) Durante el año 1991 deberá efectuarse una elaboración más perfeccionada de la Catalogación de los puestos de trabajo de personal laboral municipal por la Mesa Negociadora, quedando incorporada como Anexo al presente Convenio Unico, con efectividad hasta que se dicten las normas a que hace referencia la Disposición Transitoria 2.ª del R.D. 861/86 o se modifique antes por acuerdo entre las partes.

25.2) La catalogación, valoración y descripción de los

puestos de trabajo, además de definir con mayor precisión las funciones de cada puesto o las que tienen que asumir, debe incidir en el sistema de acceso, de promoción, provisional y traslado y formación del personal laboral, configurando un "corpus" posible y efectivo que mantenga una línea dinámica que haga viable el contar con una estructura funcional real y una relación de puestos de trabajo adaptados a las nuevas exigencias administrativas y técnicas para la prestación de los servicios públicos municipales.

25.3) En la catalogación de puestos de trabajo se indicará obligatoriamente:

- Centro o Dependencia a la que se describe.
- Su denominación.
- Sus características y funciones esenciales.
- Grupo, categoría profesional (nivel de C.D.) y régimen jurídico aplicable.
- Los requisitos precisos para su desempeño.

25.4) En todo caso y a resultas de la normativa pendiente de dictar a efectos de la Catalogación de puestos de trabajo, de su provisión y del acceso a la función pública, la legislación aplicable es la siguiente:

— Ley 8/80 de 10 de marzo Estatuto de los Trabajadores.

— Ley 30/84 con las modificaciones de la Ley 23/88 de julio de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

— Ley 4/88 de 26 de mayo de la Función Pública de Galicia.

— Ley 7/85 de 2 de abril de Bases de Régimen Local.

— Ley 7/90 de 19 de julio sobre Negociación Colectiva y Participación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

— R.D.L. 781/86 de 18 de abril Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en el Régimen Local.

— R.D. 2223/84 de 19 de diciembre de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.

— R.D. 861/86 de 25 de abril por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

— R.D. 28/90 de 15 de enero aprobatorio del Reglamento General de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración del Estado.

— Todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente cualquiera de estos aspectos.

Artículo 26. — Grupos de Clasificación.

Son los establecidos en el art. 25 de la Ley 30/1984:

— Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

— Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

—Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

—Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Estudios Primarios.

Artículo 27.— Movilidad.

27.1) En todo caso y en tanto empleados públicos, deberán tener derecho a la movilidad señalada en la Ley 30/84 y 7/85 entre las distintas Corporaciones Locales y con la Comunidad Autónoma, mediante la coordinación al efecto de las Ofertas Públicas de Empleo en las mismas condiciones que los funcionarios. El Ayuntamiento se compromete a defender este derecho de sus trabajadores.

Artículo 28.— Estabilidad en el empleo.

28.1) De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo incluidos en este Convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido con exclusión de las excepciones legalmente establecidas.

28.2) El Registro de Personal facilitará al Comité de Empresa y a la Secciones Sindicales cualquier alta o baja que por cualquier causa se produzca con carácter mensual.

28.3) En caso de despido improcedente y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por la Magistratura de Trabajo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por tres representantes del Comité de Empresa y tres en representación de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesaria para la indemnización una postura unánime de dicha Comisión. De no producirse tal unanimidad, se procederá a elevar o a adoptar la solución por la que, en su caso opte el trabajador.

Artículo 29.— Incompatibilidades.

29.1) Al personal laboral del Ayuntamiento se le aplicará el régimen de incompatibilidades de acuerdo con las normas estatales y autonómicas sobre la materia.

29.2) En concreto se deberá de tener presente el cumplimiento de la diligencia exigida en el artículo 13 del R.D. 598/1985 de 30 de abril de desarrollo de la Ley 53/1984 de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

29.3) La opción de un trabajador incurso en incompatibilidades que renunciase a su puesto en la organización del Ayuntamiento, no se verá limitada por el plazo mínimo de antigüedad que, para efectos de excedencia, exige la legislación aplicable en materia de excedencias.

Artículo 30.— Modelo de Contrato.

30.1) Los medios de contrato se ajustarán a la legislación vigente.

30.2) Además de lo que establezca la legislación

vigente, contendrán los siguientes datos:

- Destino.
- Remuneración desagregada por conceptos.
- Período de prueba.
- Diligencia de incompatibilidades.

Artículo 31.— Acceso a la plantilla laboral.

31.1) Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobadas por la Corporación de lo que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento, previa negociación con la Mesa Negociadora o en su caso la Comisión Negociadora, formulará públicamente la Oferta Pública de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

31.2) Toda selección de personal laboral fijo 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.

31.3) Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas y en su caso, puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

31.4) El sistema normal de selección para el personal laboral fijo es el concurso, en el que deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar.

El sistema de concurso-oposición deberá utilizarse cuando sea precisa la celebración de pruebas de conocimientos específicos para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes. Dichas pruebas deberán adecuarse necesariamente a los puestos de trabajo que deben ser cubiertos, debiendo predominar las de carácter práctico.

La oposición libre podrá ser convocada en atención a las especiales condiciones que concurren en los correspondientes puestos de trabajo o cuando el elevado número de plazas existentes así lo aconseje.

El concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes y la prelación de los mismos en la selección; la oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de aptitud de los aspirantes y en fijar el orden de prelación de los mismos en la selección; el concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración como parte del procedimiento de selección de los dos sistemas anteriores.

En todo caso, los procedimientos de selección y acceso se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, negociadas junto con la preparación de la Oferta Pública de Empleo con la Mesa Negociadora, o en su caso la Comisión Negociadora y que se ajustarán en todo caso a este Convenio y a la Legislación vigente aplicable. Dichas

bases se incorporarán al Convenio como Anexo.

31.5) En los Tribunales o Comisiones de Valoración formados por un número impar de miembros, habrá un representante del personal que será designado por el Comité de Empresa, o en su caso las Organizaciones Sindicales más representativas y tal miembro deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca.

31.6) El Alcalde del Ayuntamiento informará puntualmente al Presidente del Comité de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, de las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas.

31.7) La Corporación reservará en la Oferta Pública de Empleo el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la Legislación prevee, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de integración social de minusválidos y art. 5 apartados 1 y 2 del R.D. 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público. A tal fin se hará constar en la Oferta el número, denominación y características de la plaza de que se trata.

31.8) En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la plantilla laboral o a la promoción interna.

31.9) Personal laboral temporal.— El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante el Ayuntamiento podrá contratar personal laboral con carácter temporal o duración determinada de conformidad con la Legislación laboral vigente en sus diversas modalidades para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo. Este tipo de contratos deberá formalizarse por escrito y comunicarse al Comité de Empresa.

31.10) Cualquier modificación de la plantilla municipal o de la plantilla orgánica deberá ser negociada entre el Ayuntamiento y la Mesa Negociadora o en su caso la Comisión Negociadora del Convenio.

31.11) De conformidad con las bases que vienen rigiendo los concursos para la provisión de plazas de personal laboral fijo, el período de prueba se establece con carácter general en quince días. En todo caso tal período nunca podrá exceder del siguiente cuadro:

—Personal del Grupo A: Tres meses.

—Personal del Grupo B: Dos meses.

—Personal de los Grupos C y D: Un mes.

Personal del Grupo E: Quince días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y deberes que el personal fijo de su misma categoría profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que se puede producir a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso. Las situaciones de I.L.T. interrumpen el período de prueba. En el supuesto de que no supere el período de prueba, el Ayuntamiento se lo notificará al trabajador por escrito alegando los motivos y dando

conocimiento al Comité de Empresa. La rescisión durante este período no dará lugar a ninguna indemnización.

Transcurrido el período de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

31.12) En todo caso, la Oferta de Empleo Público así como las convocatorias de selección de personal laboral y fijo se comunicarán previamente al I.N.E.M. y las contrataciones, una vez efectuado el proceso selectivo, se comunicarán asimismo a la Oficina de Empleo.

Artículo 32.— Promoción Interna.

32.1) La promoción interna, parte fundamental de la promoción profesional, supone la posibilidad de los trabajadores de ascender de una categoría inferior a una superior tras superar las pruebas determinadas, establecidas a tal efecto. A estos efectos se aplicará lo dispuesto en el Capítulo VII del R.G.P.P.T. y P.P., aprobado por el R.D. 28/90.

32.2) La Corporación deberá fomentar el ascenso de sus trabajadores de Cuerpos, Escalas o Subescalas de un Grupo de titulación inferior a otras correspondientes al Grupo inmediatamente superior, así como el acceso a Cuerpos, Escalas o Subescalas del mismo Grupo de titulación adoptándose al respecto las medidas concretas que posibiliten la formación y perfeccionamiento de sus trabajadores de cara a la promoción profesional. El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para promoción interna que fije en cada caso la Legislación vigente. En todo caso, se establece la garantía de cuantía de oferta de todas las vacantes por provisión interna con anterioridad a la aprobación de la Oferta Pública de Empleo.

32.3) En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo establecido para ello, con independencia de los turnos libres.

32.4) Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. Las Bases de los concursos-oposiciones restringidos que se elaboren con carácter general, serán negociadas con la Mesa Negociadora o en su caso la Comisión Negociadora y en los Tribunales o Comisiones habrá un representante del personal designado por el Comité de Empresa, o en su caso, por las Organizaciones Sindicales más representativas y tal miembro deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la plaza que se convoca. Las bases quedarán incorporadas al Convenio como Anexo.

32.5) De forma excepcional y únicamente en lo relativo al Personal de Oficios, dentro de su especialidad, existirá la promoción interna si necesidad de pasar un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición de carácter general, siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso el

ascenso se efectuará por concurso incluyendo en el mismo una prueba práctica y siendo imprescindible que los candidatos cuenten con dos años de antigüedad y la titulación necesaria, y acomodándose necesariamente al sistema más racional posible en orden a mantener la proporcionalidad debida entre las distintas categorías conforme a la política de personal que mantenga la Corporación. Las bases de dichos concursos serán negociadas con la Mesa Negociadora o en su caso la Comisión Negociadora y en los Tribunales o Comisiones habrá un representante del personal designado por el Comité de Empresa o en su caso por las Organizaciones Sindicales más representativas y tal miembro deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la plaza que se convoca.

Artículo 33.— Provisión de puestos de trabajo.

33.1) Se asegura al personal laboral del Ayuntamiento el derecho al cargo sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada dentro de sus competencias por los distintos órganos del Ayuntamiento en materia de personal de conformidad con los siguientes apartados y la Legislación vigente (art. 141.1 del R.D.L. 781/86).

33.2) Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo desempeñados por personal laboral fijo se regirán por la convocatoria respectiva con base en lo regulado por el R.G.P.P.T. y P.P. aprobado por el R.D. 28/90.

33.3) Se establece como sistema normal de cobertura de vacantes el concurso de méritos que se regirá por las bases de la convocatoria en las que figurarán los baremos con arreglo a los cuales se resolverá aquel.

33.4) Quedan reservados al sistema de libre designación entre trabajadores fijos, con convocatoria pública, los puestos de trabajo, que de acuerdo con la Relación de Puestos y con la clasificación que se realice, sean determinados mediante negociación por la Mesa Negociación, o en su caso la Comisión Negociadora, debido a su carácter directivo o de especial responsabilidad.

33.5) La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento todos los puestos de trabajo vacantes objeto de concurso o de libre designación, mediante publicación en el Tablón de Edictos, en el B.O.P. y en el B.O.E., comunicación inmediata a todos los servicios y secciones y al Comité de Empresa.

33.6) En todo caso por la Corporación habrá de determinarse, previa negociación con la Mesa General y con la Comisión Negociadora, los puestos reservados a funcionarios o a laborales o a los que puedan optar unos y otros indistintamente.

33.7) El acceso a puestos de trabajo que supongan promoción de los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, ya sea por vacante ya sea por nueva creación se realizará mediante concurso interno que se resolverá con arreglo a las bases que se elaboren con carácter general mediante negociación con la Mesa

Negociadora o en su caso con la Comisión Negociadora y que quedarán incorporadas a este Convenio como Anexo, las cuales deberán responder en todo caso a los principios de igualdad, mérito, capacidad e idoneidad con base en lo dispuesto en el R.G.P.P.T. y P.P. aprobado por el R.D. 28/90.

33.8) El reingreso al servicio activo, cuando no exista reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso y de libre designación o a través de la adscripción con carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente.

Los reingresados con adscripción provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque siempre que reúnan los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá necesariamente en el siguiente concurso.

La adjudicación de puestos de trabajo a los trabajadores de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados según el orden obtenido en las pruebas de selección, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados en la relación de Puestos de Trabajo. Comenzarán a consolidar el grado correspondiente al nivel del puesto al que hayan sido destinados. Tales destinos tendrán carácter definitivo equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso. Ello no obsta a su participación en los subsiguientes concursos que se convoquen.

33.9) Los trabajadores que accedan a otras subescalas por el sistema de promoción interna tendrán preferencia en todo caso, para cubrir los puestos vacantes en las respectivas convocatorias sobre los aspirantes que procedan del turno libre.

33.10) Dentro de las respectivas categorías y de conformidad con lo establecido o permitido por la Legislación vigente, todo el personal laboral tendrá acceso a un puesto de categoría superior, de acuerdo con la plantilla orgánica municipal. Para cubrir puestos de trabajo se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores que realizando las funciones del puesto de trabajo a cubrir, tenga una categoría inferior. En el supuesto de que lleven al menos un año ejerciendo ese puesto de trabajo, se puntuará en el baremo esa situación como mérito para el acceso al puesto vacante.

33.11) Para la cobertura de puestos de trabajo que no supongan promoción de quien los haya de ocupar, la Presidencia del Ayuntamiento anunciará y publicará en el tablón de Edictos los puestos de trabajo que deban cubrirse, comunicándolo asimismo a los diferentes servicios y secciones y al Comité de Empresa.

Con carácter provisional y mientras no se resuelve el concurso pertinente, la Alcaldía podrá destinar a un trabajador a un puesto de trabajo distinto del que ocupaba, cuidando de que simultáneamente, la vacante que cubra se incluya en la siguiente convocatoria de provisión de puestos regulada en párrafos anteriores, salvo en los supuestos de puestos singularizados.

Si en dicha convocatoria no se presentaran solicitudes para cubrir el puesto de trabajo en cuestión, la Alcaldía, previa audiencia del Comité de Empresa, podrá decidir en consecuencia.

En todo caso, finalizado el plazo de presentación de instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes y los destinos adjudicados irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo de la toma de posesión se obtuviese otro por convocatoria pública.

33.12) El personal municipal podrá optar a rotar por los distintos servicios con objeto de alcanzar mayores conocimientos y preparación siempre que no vaya en contra de la propia función del trabajador o de sus derechos así como contra las necesidades del servicio.

33.13) Todo trabajador estará encuadrado en un único servicio, sin perjuicio de que pueda ejercer sus funciones en otros trabajos específicos de otros servicios cuando sea necesario y razonadamente determinado, debiendo ser compensado por ello.

33.14) Además de lo establecido por el R.D.L. 781/86, sobre reclasificación de personal con sus capacidades disminuidas, la Corporación creará puestos de segunda actividad en sus servicios que serán cubiertos por el personal adscrito al propio servicio o a otros, previo informe de los servicios médicos y teniendo en cuenta la edad y el estado físico del trabajador. En todo caso, estos destinos serán voluntarios y causarán vacante en el destino originario. Anualmente y por la Alcaldía se elevará la relación de dichos puestos, sometiéndola a informe del Comité de Empresa. Asimismo, se tendrá en cuenta las discapacidades previstas en el art. 13 del R.G.P.P.T. y P.P.

33.15) La Alcaldía, podrá motivadamente y siempre que existan necesidades por razón del servicio o de urgencia, dar traslado a todo trabajador que ocupe puestos tipo o puestos de trabajo sin jefatura, de un servicio o una sección a otro o de un centro a otro. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio, sección o centro será competencia de su jefatura, respondiendo asimismo a necesidades y de forma motivada con la conformidad de la Alcaldía. De todo traslado se dará cuenta al Comité de Empresa con anterioridad a que éste haya sido resuelto, para que emita informe preceptivo sobre el mismo.

33.16) En lo relativo a comisiones de servicios y remoción del puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el R.G.P.P.T. y P.P.

Artículo 34.— Formación del personal laboral municipal.

34.1) El Ayuntamiento con carácter general, se obliga a adoptar cuantas medidas sean necesarias para posibilitar la formación y el perfeccionamiento de sus trabajadores, beneficioso tanto para su promoción profesional y mejor desarrollo de su labor, como para el incremento de la productividad y mejor prestación del servicio público. Ello será negociado con la Mesa Negociadora o en su caso la Comisión Negociadora.

34.2) Los trabajadores fijos municipales tienen

derecho a ver facilitada por tanto, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por las Administraciones Central, Autonómica y Local.

34.3) El Ayuntamiento, con esta finalidad organizará directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos u otros que estime oportunos, cursos de capacitación profesional, para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional. Del mismo modo, organizará cursos de aprendizaje del idioma gallego, otros idiomas, informática, etc... también buscará las formas adecuadas de colaboración con la E.F.P.G., el I.N.A.P., el I.N.E.M., para la realización de cursos y participación de los trabajadores municipales en los que dichos organismos organicen.

En el plan de formación que establezca el Ayuntamiento previa negociación con la Mesa Negociadora o en su caso con la Comisión Negociadora, previo informe del Comité de Empresa, se tendrán en cuenta tres objetivos:

—Formación permanente del interesado en su trabajo y reciclaje profesional.

—Formación dirigida a la promoción profesional.

—Formación dirigida a la adaptación al medio local y autonómico para la mejora del servicio.

34.4) Todo ello sin perjuicio de los apoyos regulados en otras partes de este convenio con esta finalidad formativa (Régimen de Licencias, Indemnizaciones, Ayudas para estudios, etc.).

34.5) Se darán en consecuencia, facilidades a quienes presten sus servicios en régimen de turnos para que puedan asistir a cursos en los que estén matriculados y coincidan con la jornada de trabajo, teniendo preferencia para elegir turno de vacaciones anuales caso de cursos de capacitación y reciclaje organizados con este carácter por el Ayuntamiento, toda vez que conforme al art. 22 del E.T. los trabajadores municipales tienen derecho a la elección de turno, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a exámenes y a la concesión de los permisos necesarios para ello.

34.6) En dicho supuesto de cursos de capacitación, adaptación, reciclaje o reconversión, organizados con tal carácter por el Ayuntamiento, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

34.7) De todos los cursos organizados directa o indirectamente por el Ayuntamiento, así como de los que organicen las distintas Administraciones, la E.G.F.P., el I.N.A.P., el I.N.E.M., etc. se dará, publicidad a través del Tablón de Edictos del Ayuntamiento, y en cada centro, así como, en su caso, en los Tablones del Comité de Empresa o de las Secciones Sindicales.

En consecuencia el Ayuntamiento, creará un fondo

presupuestario dedicado al tema de la formación de los empleados públicos municipales, que se pactará anualmente.

34.8) Con independencia de la propia valoración que la Legislación vigente da a los cursos de formación y perfeccionamiento para la promoción profesional, el Ayuntamiento tendrá en cuenta en sus baremos de promoción interna, los cursos realizados por los trabajadores, así como también en todo lo relativo a la promoción profesional y valoración de puestos de trabajo. En todo caso, tales baremos deberán ser aprobados por el Comité de Empresa.

34.9) Asimismo, el Ayuntamiento deberá garantizar el principio de igualdad de los trabajadores en la asistencia y participación en los cursos y estudios, tanto a nivel individual como de los distintos grupos.

Capítulo IX.— Sistema retributivo.

Artículo 35.— Sistema retributivo.

35.1) Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Lugo, se ajustarán a lo dispuesto en el R.D. 861/86, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local y lo acordado por la Corporación. De acuerdo con el art. 1 del citado Real Decreto, los funcionarios de Administración Local, con base en lo dispuesto en el art. 93 de la Ley 7/85, de 2 de abril, sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

35.2) En consecuencia, las retribuciones de los trabajadores municipales son básicas y complementarias.

35.2.a) Son retribuciones básicas:

—El sueldo que corresponde a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos y escalas, clases o categorías.

—Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría.

—Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe igual al 100% de las retribuciones fijas íntegras, y que se devengarán los meses de junio y diciembre.

35.2.b) Son retribuciones complementarias:

—El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que desempeñe.

—El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

—El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el trabajador desempeña su trabajo. En todo caso, las cantidades que

perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del departamento y organismo interesado, así como de los representantes sindicales.

—Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en la cuantía ni periódicas en su devengo.

35.3) Los trabajadores percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Artículo 36.— Retribuciones básicas.

36.1) La cuantía de las retribuciones básicas de los trabajadores municipales son las que se fijen para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el art. 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto y en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente, y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto del Ayuntamiento.

36.2) Las retribuciones básicas estarán compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios del Estado.

36.3) El Ayuntamiento asume en este momento que el abono de las pagas extraordinarias lo sean por el cien por cien de lo percibido mensualmente por cada trabajador globalmente, con inclusión de las básicas y las complementarias, en el plazo de dos años.

36.4) Se acompaña cuadro de las retribuciones básicas para 1991, de los distintos grupos en el cuadro retributivo anexo.

Artículo 37.— Complemento de Destino.

37.1) Es el correspondiente a cada uno de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de Complemento de Destino que será determinado por el Pleno, previa negociación por la Comisión Negociadora o la Mesa Negociadora en su caso, en la correspondiente relación de puestos de trabajo, figura para 1991 en el cuadro retributivo anexo.

37.2) La cuantía del Complemento de Destino deberá reflejarse anualmente en el presupuesto de la Corporación, según establezca para cada nivel la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

37.3) Los trabajadores que realicen de forma habitual o por un tiempo igual o superior a dos meses, labores o funciones de categoría superior, tendrán derecho al percibo del Complemento de Destino de las funciones que desempeñen.

Artículo 38.— Complemento específico.

38.1) De conformidad con el art. 4 del R. D. 861/86 el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo,

aunque al fijarlo pueda tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

38.2) El Ayuntamiento de Lugo señala un sólo complemento específico para cada puesto de trabajo, tomando, para su determinación, los grupos de factores: a) Dedicación plena e incompatibilidad y b) el resto de los factores. A tal efecto y para la valoración de los factores contenidos en el apartado a) se seguirán los criterios contenidos en la anterior legislación para la fijación del complemento de la dedicación exclusiva. Los trabajadores con esta valoración del tipo a) tendrán dedicación absoluta y plena al servicio de la Corporación, resultando incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada, salvo lo previsto en los arts. 6 y 19 de la Ley 53/84, de 26 de diciembre.

No obstante, los trabajadores a los que puede afectar dicho régimen, podrán renunciar expresamente en el plazo de diez días, desde la notificación, fijándoseles en ese supuesto únicamente la cuantía en atención al resto de los factores. Formulada o no la renuncia en el plazo previsto, se fijará definitivamente la cuantía del complemento específico atribuible al puesto de trabajo de forma automática.

El Ayuntamiento, podrá señalar con carácter obligatorio el régimen de incompatibilidades y dedicación, indicando como requisito para el desempeño de determinados puestos de trabajo vacantes, indicándose así en las respectivas convocatorias y oyendo, en todo caso, al Comité de Empresa.

El complemento específico por el resto de los factores tiene un carácter inicial, por el momento, de lograr una mayor racionalización de las retribuciones del personal, así como valorar las diferencias retributivas y en algunos casos el nivel de especialización de funciones.

38.3) El establecimiento o modificación de este complemento, exigirá con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto atendiendo a las circunstancias expresadas, tras esa valoración, la Corporación al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará el respectivo complemento específico, señalando la respectiva cuantía.

Se recoge como meta en la determinación del complemento específico la unificación de la actual división en grupos de factores. Posteriormente podrá determinarse en aquellos puestos que reúnan alguna o varias de las características que integran el Complemento Específico de una forma muy especial (incompatibilidad, especial dedicación, responsabilidad, dificultad técnica, penosidad, peligrosidad o toxicidad) un específico de cuantías diferentes a los del Grupo correspondiente, todo ello, bajo criterios objetivos, señalados en la Relación de Puestos y contempladas específicamente en la negociación de retribuciones.

38.4) Efectuada la valoración de los puestos y su cuantía, que será previa y anualmente negociada con la Mesa Negociadora, el Pleno aprobará la relación y determinará a los que corresponde el complemento

señalando su respectiva cuantía. Los aprobados para 1991 figuran en el cuadro retributivo anexo.

38.5) En todo caso, los trabajadores que realicen de forma habitual o por un tiempo igual o superior a dos meses, labores o funciones de categoría superior, tendrán derecho al percibo del Complemento Específico de las funciones que desempeñen.

Artículo 39. — Complemento de productividad.

39.1) Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés e iniciativa con el que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunde en mejorar el resultado de los mismos.

39.2) La cuantía individual deberá venir fijada, en principio, por las siguientes normas:

39.2.a) La valoración de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados y objetivos asignados al mismo en el correspondiente programa.

39.2.b) En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

39.3) En todo caso la fijación individual corresponde al Alcalde del mismo modo que entre los diferentes programas o áreas con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, al que corresponde asimismo la determinación de la cantidad global destinada a la asignación del citado Complemento, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/85, de 2 de abril.

39.4) Realizada la apreciación de la productividad, en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, las cantidades de la misma serán de conocimiento público tanto de los demás trabajadores de la Corporación, como de los representantes sindicales.

Artículo 40. — Gratificaciones.

40.1) Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual la efectuará el Alcalde, con sujeción a los criterios que establezca el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/85, de 2 de abril.

40.2) Corresponde al Pleno de la Corporación determinar la cantidad global destinada a gratificaciones en el Presupuesto.

Artículo 41. — Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

41.1) Los créditos destinados a complemento específico,

complemento de productividad, gratificaciones, y en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal funcionario, la suma de las cantidades que al personal laboral le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

41.2) La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

—Hasta un máximo del 75% para complemento específico en cualquiera de sus modalidades.

—Hasta un máximo del 30% para complemento de productividad.

—Hasta un máximo del 10% para gratificaciones.

Artículo 42.— Estructura de la nómina.

42.1) La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

—Nombre del preceptor.

—D.N.I.

—Plaza, puesto de trabajo y nivel de complemento de destino.

—Número de Registro de Personal.

—Sueldo.

—Trienios.

—Pagas extraordinarias.

—Complemento de Destino.

—Complemento Específico: Dedicación e incompatibilidad, resto factores, total.

—Complemento de productividad.

—Ayuda familiar.

—Gratificaciones.

—Indemnizaciones.

—Atrasos.

—Total retribuciones.

—Descuentos por I.R.P.F., S.S., por anticipos y total descuentos.

—Líquido.

Todo ello, especificado en su descripción y en su cuantía, procurando la mayor transparencia y claridad posibles.

42.2) El cobro de la nómina de los trabajadores deberá poder efectuarse el día 1.º de cada mes. Solo causas excepcionales muy justificadas de las que el Ayuntamiento dará cuenta al Comité de Empresa podrán retrasar tal cobro. Debido a los graves perjuicios que de ello se deriva el Ayuntamiento abrirá diligencias previas en caso de retraso injustificado.

42.3) Todas las percepciones de los trabajadores se

realizarán a través de la nómina, estableciéndose la prohibición terminante de hacerlo de otra manera.

Capítulo X.— Condiciones económicas.

Artículo 43.— Retribuciones.

43.1) La Mesa Negociadora, de conformidad con lo señalado en el artículo 11.8) de este Convenio se reunirá en todo caso una vez al año a los efectos de negociación del incremento, determinación y aplicación de las retribuciones a los trabajadores municipales, valoración, relación y clasificación en su caso de puestos de trabajo y determinación de criterios retributivos, así como para la preparación y diseño del Plan de Oferta Pública de Empleo. Dicha negociación deberá realizarse con anterioridad a la aprobación del Presupuesto y de la plantilla municipal por el Pleno de la Corporación.

43.2) Será la Mesa Negociadora la que negociará las retribuciones de 1991 para el personal laboral municipal.

En las cuantías económicas para cada Grupo se tenderá a que las diferencias de retribuciones entre los trabajadores estén como máximo en la proporción 3 a 1.

43.3) La meta final es la aplicación del régimen retributivo previsto para el régimen funcional en el R.D. 861/86 de 25 de abril en sus niveles óptimos, combinado con una catalogación de puestos de trabajo y dentro de un sistema de promoción profesional racional y que respondan tanto a las necesidades de Ayuntamiento como a los intereses de los trabajadores.

Artículo 44.—Compensación por trabajo nocturno y descansos.

44.1) Trabajo nocturno.— El período de tiempo comprendido entre las 22 y las 6 horas, con la excepción de que la relación laboral y por tanto las retribuciones se estableciesen atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se considerará en su totalidad nocturno, y en su totalidad festivo o domingo cuando se inicie la jornada en la víspera de domingo o festivo.

La compensación correspondiente al trabajo realizado en el período nocturno será el pactado por la Mesa General de Negociación de los funcionarios para 1991, es decir: 1.000 pesetas para el personal del Grupo B; 750 pesetas para el personal del Grupo D y 500 pesetas para el personal del Grupo E y que se abonará únicamente al personal que realice la jornada completa dentro del turno, siendo en caso contrario, proporcional al tiempo trabajado en período nocturno. Dicha compensación se abonará con cargo al complemento de productividad con carácter mensual y con fundamento en certificación del Jefe correspondiente acreditativa de las noches realizadas cada mes y de las personas que las realizan. Esta compensación le será abonada al personal afectado durante el período de sus vacaciones anuales, pero no la percibirá durante los períodos de I.L.T. cuando ésta exceda de 15 días al mes.

44.2) Descansos.— La compensación por trabajo en días festivos o de descanso, será en todos los casos, el correspondiente a la retribución del día de descanso o festivo trabajado incrementada en un 20% de su sueldo base.

Artículo 45.— Dietas.

45.1) La percepción de indemnizaciones (dietas, indemnización de residencia eventual o gastos de viaje, asistencias, etc.) por el personal laboral se ajustará a la normativa legal vigente para todos los funcionarios públicos, en tanto no se adopte acuerdo por órgano competente contrario a lo establecido con carácter general.

45.2) Cuando por motivo del desempeño de servicios o por asistencia autorizada a cursos de perfeccionamiento, haya de realizarse desplazamiento fuera del término municipal, y el mismo se realice utilizando como medio de transporte el vehículo propio, se percibirá como indemnización por razón del desplazamiento la cantidad de 22 pesetas por km. realizado (Resolución de 11 de febrero de 1991, conjunta de las Subsecretarías de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de febrero de 1991 por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, 4 de marzo).

45.3) La Corporación tenderá en el plazo más corto posible a que no se utilicen vehículo particulares en trabajos municipales. En tanto esto no ocurra, la utilización de vehículos particulares para trabajos municipales o desplazamientos a puntos de trabajo o recogida serán compensados con cantidad a acordar con la Mesa Negociadora.

Artículo 46.— Gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios.

46.1) Los trabajos extraordinarios que deban realizarse fuera de la jornada laboral establecida, y que en ningún caso tendrán el carácter de periódicos y fijos, únicamente se realizarán en casos verdaderamente necesarios, y habrán de ser propuestos por el Jefe del Servicio correspondiente con la aprobación de la Alcaldía o requeridos por la propia Alcaldía y aceptados por el trabajador, salvo supuestos de reconocida urgencia. En todo caso se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa.

46.2) El número de horas trabajadas fuera de la jornada normal no podrá nunca sobrepasar los límites de 70 al año por cada trabajador, de conformidad con el art. 35.2 del E.T. y salvo los supuestos del apartado 3 del mismo artículo.

46.3) La realización de tales horas se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

46.4) La Corporación vendrá obligada a facilitar mensualmente al Comité de Empresa relación nominal de las horas extras que se realicen y cantidades percibidas.

46.5) La cuantificación del valor hora a efectos de gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios se calculan según el criterio siguiente:

—El valor hora año se calcula dividiendo la retribución total anual de cada trabajador (excluyendo de ella los

trienios y la ayuda familiar) entre el número total de horas de ese período.

—El valor de la hora extra normal se calcula incrementando el valor hora/año en un 75%.

—El valor de la hora extra festiva se calcula incrementando el valor hora/año en un 150%.

46.6) De conformidad con el art. 35.6 del E.T., se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno.

46.7) Este mismo sistema se aplicará si las horas se estiman con criterios de productividad y se abonan mediante el complemento de productividad.

Artículo 47.— Gratificaciones por servicios especiales realizados fuera del término municipal.

47.1) En aquellos supuestos en que por motivos de trabajo o por asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento debidamente autorizados, se realicen servicios especiales fuera del término municipal, el Ayuntamiento asignará al que se encuentre en esta circunstancia una ayuda económica por día completo de ausencia, de acuerdo con las siguientes cantidades:

—Trabajadores de los Grupos A y B: 1.000 pesetas.

—Trabajadores del Grupo C: 2.000 pesetas.

—Trabajadores de los Grupos D y E: 4.000 pesetas.

A estos efectos el cómputo del día de ausencia comenzará a contarse desde las 0 horas del día de salida cuando aquélla supere las 24 horas ininterrumpidas.

47.2) Cuando la ausencia no llegue a las 24 horas ininterrumpidas o en cualquier caso la fracción final que resulte en las que superen dicho plazo, las cantidades o percibir por este concepto de ayuda económica quedarán establecidas de la siguiente manera:

—Trabajadores de los Grupos A y B: 1.200 pesetas.

—Trabajadores del Grupo C: 1.500 pesetas.

—Trabajadores de los Grupos D y E: 2.400 pesetas.

47.3) El abono de esta gratificación se hará efectivo antes de la prestación de los servicios.

Artículo 48.— Intereses por mora.

El interés por demora en el pago de las retribuciones, indemnizaciones, dietas y gratificaciones y ayudas a que tengan derecho los trabajadores, será el 11% de lo adeudado (intereses de demora tributaria de la Ley 37/88 en relación con el art. 58.22 de la L.G.T.).

Artículo 49.— Justificación de haberes.

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

*Capítulo XI.— Condiciones sociales.**Artículo 50.— Asistencia Médico-Farmacéutica.*

50.1) Asistencia Sanitaria.— La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento se

presta por el Régimen General de la Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho Régimen, a través de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/74, de 30 de mayo y legislación complementaria.

50.2) Cuando por prescripción médica el trabajador o familiar a su cargo precise desplazarse fuera del término municipal para proseguir tratamiento o ampliar consulta, el Ayuntamiento correrá con los gastos de desplazamiento siempre que no sean abonados por la S.S.

50.3) Asistencia Farmacéutica.— Al estar incluidos los gastos farmacéuticos en el sistema de la Seguridad Social, se abonarán éstos, según las disposiciones establecidas para dicho sistema.

Artículo 51.— Anticipos.

51.1) A petición del interesado el Ayuntamiento concederá a sus trabajadores cantidades sobre el total de sus retribuciones en concepto de ayuda económica, cuya devolución se efectuará mediante deducciones mensuales en nómina y sin que generen tipo de intereses.

51.2) La cuantía de los citados anticipos será de hasta cuatro mensualidades con un tope máximo de 750.000 pesetas.

51.3) El período máximo de devolución de los mismos se establecerá en relación con el importe respectivo, según el siguiente baremo, pudiendo en cualquier caso solicitar al trabajador un período menor para la amortización:

- 10 meses para los anticipos de una mensualidad.
- 20 meses para los anticipos de dos mensualidades.
- 30 meses para los anticipos de tres mensualidades.
- 40 meses para los anticipos de cuatro mensualidades.

51.4) Como Anexo de este Convenio se regula la concesión de anticipos que excedan de dos mensualidades.

51.5) El período máximo de amortización no podrá exceder en ningún caso de la fecha en que se produzca legalmente la jubilación del solicitante, debiéndose prorratear en este caso el importe del mismo en las mensualidades que resten hasta dicha fecha. Lo mismo será aplicable en el supuesto de la tramitación de expedientes disciplinarios por faltas que puedan llevar inherente la sanción de suspensión de funciones sin sueldo.

51.6) En el supuesto de trabajadores temporales se tendrá en cuenta el tiempo que falta para su previsible cese.

51.7) No se concederán nuevos anticipos si el interesado no ha amortizado cuando menos un 50% del que ya tenía concedido y haya transcurrido la mitad del período de amortización, salvo que concurra una causa de especial transcendencia valorada como tal por la Comisión Mixta.

51.8) Todo el personal laboral municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la efectividad de su anticipo. Se abonará por la Tesorería con la presentación del oficio de la Delegación de Personal. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

51.9) El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que en el Presupuesto Ordinario sea consignada una cantidad que pueda hacer frente como mínimo a un anticipo para el tercio de la plantilla laboral.

51.10) Para la concesión de anticipos tendrán prioridad los trabajadores que nunca solicitaron esta ayuda sobre los que la solicitaron, y los que la tuvieron antes sobre los que la tuvieron recientemente y los de menor retribución sobre los de mayor.

Artículo 52.— Asistencia jurídica y póliza de seguros.

52.1) Asistencia jurídica.— El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a su personal laboral en los supuestos de conflictos surgidos con terceros como consecuencia de la prestación de sus servicios.

52.2) Póliza de seguros.— Con independencia de la póliza de seguros por responsabilidad civil que el Ayuntamiento tiene suscrita en fecha 3 de febrero de 1989 y hasta 3 de febrero con prorrogabilidad por años con Aegón, Unión Aseguradora y personal municipal, lo que debe considerarse como un paso positivo dado por la Coporación, el Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguro de vida y accidentes cubriendo los riesgos y por los capitales siguientes:

- Fallecimiento natural, 1.000.000 ptas.
- Fallecimiento por accidente natural, 2.000.000 ptas.
- Invalidez permanente y absoluta, 2.000.000 ptas.
- Fallecimiento por accidente de circulación, 3.000.000 ptas.
- Fallecimiento por accidente laboral, 3.000.000 ptas.

Artículo 53.— Jubilaciones.

53.1) La jubilación forzosa del personal laboral a fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, se declarará de oficio al cumplir el trabajador los 65 años de edad. La jubilación forzosa de dichos trabajadores se regirá por lo establecido en la Ley 8/80 de 10 de marzo, en la Ley 26/85 de 31 de julio y disposiciones concordantes en esta materia.

53.2) Aquellos trabajadores que al llegar a esa edad no tengan cumplido el período de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a la referida prestación, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir el citado período de cotización, momento en el que se causará baja de modo inmediato.

53.3) Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieron los 65 años cumplidos y cubierto el período de cotización mínimo se les aplicará lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo.

53.4) Jubilación especial.— Las dos partes acuerdan de conformidad con el R.D. 1194/85 de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con 64 años se quieran acoger a la jubilación con el 100% de sus derechos, el Ayuntamiento sustituirá al que se jubile de esta forma por cualquier trabajador como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

53.6) El Ayuntamiento en determinados casos aceptará la jubilación anticipada de aquellos trabajadores que lo soliciten y que tengan una cotización como mínimo de 15 años, así como cumplidos los 55 años, comprometiéndose a pagar la diferencia que deja de percibir el trabajador sobre lo que abona el Fondo de Garantía Salarial. Todo ello siempre que el servicio lo permita.

Artículo 54.— Ayudas sociales diversas.

54.1) El Ayuntamiento arbitrará un sistema para el acceso de su personal a instalaciones, sociedad, clubes, etc., dependientes de la misma o subvencionadas por ella, en las condiciones que se establezca por la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

54.2) El Ayuntamiento estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa y órgano representativo de los funcionarios en su caso, la posibilidad de efectuar instalaciones o un complejo deportivo para su personal, o bien concertar con alguno establecido en condiciones especiales para el mismo.

54.3) De la misma forma estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa la posibilidad de concertar en buenas condiciones Centros de descanso, vacaciones, etc., para su personal.

54.4) Premio de nupcialidad y de natalidad.— Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 10.000 pesetas y por natalidad de 5.000 pesetas, sin perjuicio del que conceda el INSS.

54.5) Subsidio de viudedad y orfandad.— A la muerte de un trabajador que haya prestado sus servicios al Ayuntamiento, al margen del período de carencia exigido por las disposiciones vigentes en materia de prestación de viudedad y orfandad, siempre que tuviese hijos dentro del límite de edad que en cada momento establezca la normativa de la Seguridad Social, y no existan otros ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional, el Ayuntamiento abonará a su cónyuge o conviviente un complemento sobre la pensión asignada por la S.S. hasta el importe del salario bruto.

Los hijos menores tendrán derecho asimismo a este subsidio caso de no existir padre o madre acreedores al mismo.

Si la muerte se produce por accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída durante su servicio en el Ayuntamiento, no se exigirá antigüedad ninguna para el cobro del subsidio, percibiendo los beneficiarios el salario bruto siempre que no existan otros ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional.

El Ayuntamiento les concederá a los cónyuges viudos y en su defectos, a los huérfanos de los trabajadores que

no cumplieren la edad límite legal y que no se puedan beneficiar de lo establecido en este apartado un complemento sobre la pensión que le asigne la S.S. que garantice en todo caso la percepción del Salario Mínimo Interprofesional. Dicha percepción sufrirá los incrementos del citado Salario Mínimo.

54.7) Premio de jubilación.— Llegada la jubilación, el funcionario-a recibirá en agradecimiento a su trabajo, 5.000 pesetas por año trabajado que recibirá en la última nómina como activo. Podrá asimismo disfrutar de esa cuantía, cuando cumpla 30 años como trabajador-a, caso en el que tendrá que solicitarlo, abonándosele 150.000 pesetas en este momento y el resto cuando se jubile, según los años restantes.

54.8) Fondo de Pensiones.— El Ayuntamiento arbitrará un sistema para la creación de un Fondo de Pensiones, cuya gestión se determinará previamente entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

Capítulo XII.— Fondo Social.

Artículo 55.— Fondo Social.

55.1) Se establece un Fondo Social a consignar en el Presupuesto Ordinario y cuya cuantía será objeto de negociación cada año por la Mesa Negociadora. Tiene como finalidad inicial cubrir una serie de necesidades sociales del personal tales como bolsas de estudios, adquisición de vivienda, servicios sanitarios especiales, ayudas, etc. Para el año 1991 se consigna conjuntamente para todos los Empleados Públicos Municipales la cuantía de 7.000.000 de pesetas.

55.2) Para años sucesivos los gastos presupuestados para becas y bolsas de estudio a personal laboral, para ayudas económicas para gastos médicos que no preste la S.S., para oftalmología y odontología, serán incorporados presupuestariamente al Fondo Social con esta denominación.

55.3) Consecuentemente, el Ayuntamiento se obliga a consignar anualmente en los Presupuestos Municipales con el carácter de Fondo Social una cantidad global como partida presupuestaria para subvenir al personal sujeto al presente Convenio con destino a los gastos originados por los siguientes conceptos:

—Servicios sanitarios especiales; oftalmología y odontología.

—Bolsa de Estudios.

—Adquisición de vivienda.

—Otros: Ayudas, guarda y cuidado de hijos o cónyuges disminuidos física o psíquicamente, colonias de verano y otros a proponer por el Ayuntamiento o por el Comité de Empresa resolviendo la Comisión Mixta.

Tal cantidad global, objeto de negociación por la Comisión Negociadora o en su caso la Mesa Negociadora, se distribuirá de la siguiente forma y con los siguientes porcentajes:

—Servicios sanitarios especiales, oftalmología y odontología, 40%.

- Bolsa de estudios, 20%.
- Adquisición de vivienda, 10%.
- Guardería, 15%.
- Otros, 25%.

55.4) Las cantidades resultantes de aplicar los porcentajes citados, operarán en todo caso, como límite máximo de cantidades consumida por cada uno de los conceptos, sin perjuicio de revisión de dichos porcentajes, vistos los resultados del año anterior, por la Comisión de Negociación o la Mesa Negociadora y en su caso por la Comisión Mixta.

55.5) Las consignaciones no agotadas durante un ejercicio económico, pasarán a incorporarse al Fondo Social con el carácter de no consolidables.

Artículo 56. — Bolsa de estudios.

56.1) Se incluyen en este concepto los gastos originados como consecuencia de los estudios que realice el personal laboral municipal afectado por el ámbito de vigencia de este Convenio, sus cónyuges, hijos o huérfanos en los siguientes niveles y centros de educación:

—Guarderías, preescolar pública, E.G.B. y Centro de Formación Permanente de Adultos.

—Bachillerato Unificado y Polivalente, C.O.U., Formación Profesional y Asimilados.

—Acceso a la Universidad.

—Escuelas Universitarias, Colegios Universitarios y asimilados.

—Facultades Universitarias, Escuelas Técnicas Superiores y UNED.

—Cursos de idiomas e informática en Centros Oficiales u homologados.

—Bolsa de Estudios para otros estudios oficiales reconocidos en planes a extinguir en otros niveles o grados del sistema educativo.

—Educación Especial.

—Ayudas para la investigación en favor de postgraduados que presenten un programa de trabajo con temas de la competencia propia del Ayuntamiento.

56.2) Estas ayudas se percibirán por curso escolar adelantado, previa acreditación del cumplimiento de las condiciones exigidas en la convocatoria del concurso de adjudicación y justificación de los gastos de matrícula o de libros, en su caso, y sin necesidad de acreditar la realización del gasto.

56.3) Las solicitudes para optar a esta ayuda se presentarán durante el mes de octubre, previa la oportuna convocatoria que será remitida a todos los Servicios y Centros del Ayuntamiento.

56.4) Las cantidades asignadas serán de carácter fijo según los niveles para los que se solicitan de conformidad con la Tabla que figure en las Bases, pudiendo en el supuesto de no ser suficiente la cantidad presupuestada,

reducir las asignaciones individuales en una proporción equivalente al exceso que resulte de la suma total en relación con el tope máximo establecido.

56.5) Las Bases de la Convocatoria en las que figuren las condiciones generales necesarias para la obtención de las ayudas, la cuantía de las mismas y la tramitación de los expedientes, que sustituirán a las actuales, deberán de ser aprobadas por el Comité de Empresa, previo informe de la Comisión Mixta, antes de su tramitación administrativa para su aprobación por la Corporación.

Artículo 57. — Servicios sanitarios especiales; oftalmología y odontología.

57.1) Se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este concepto los gastos derivados de enfermedad y servicios sanitarios que no cubran la S.S., así como de odontología y oftalmología producidos en los trabajadores municipales activos o pasivos y sus beneficiarios.

57.2) El reparto de la cantidad asignada a estos fines por aplicación del porcentaje previsto en el art. 57.3) se realizará conjunta y simultáneamente para todos estos conceptos.

57.3) En el supuesto de ser agotada la cantidad asignada a esta prestación, las solicitudes presentadas pasarán a tener un carácter preferente de abono en el ejercicio económico siguiente.

57.4) El Ayuntamiento podrá concertar la prestación de la asistencia sanitaria regulada en este artículo, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

57.5) Las solicitudes podrán presentarse durante todo el año, debiendo acompañarse a las mismas, justificación del gasto mediante factura detallada, y en su caso, la prescripción médica correspondiente.

57.6) En supuestos muy excepcionales, valorados por la Comisión Mixta, podrán adelantarse cantidades a cuenta del presupuesto de gasto médico a realizar (situaciones personales que así lo aconsejen).

57.7) La ayuda económica por estos conceptos queda establecida de la siguiente manera:

57.7.a) En todos los gastos referentes a órtesis y prótesis, se abonará el 80% de cada factura presentada por petición de ayuda, a excepción de las gafas completas, por las que se abonarán 15.000 ptas. y gafas bifocales que se abonarán 20.000 ptas.

La duración de cada objeto se determinará según los criterios de MUFACE.

57.7.b) Cuando por prescripción médica, un funcionario o un familiar a su cargo necesite desplazarse fuera del término municipal para proseguir tratamiento o ampliar consulta, la Corporación correrá con los gastos contemplados a continuación:

—Ayudas al enfermo-a (importe por día):

Por alojamiento, 4.900 ptas.

Por manutención, 3.000 ptas.

—Ayudas al acompañante (importe por día):

Por alojamiento, 1.000 ptas.

Por manutención, 3.000 ptas.

—Ayudas por desplazamiento:

10 ptas. por km. cuando el viaje se realice en vehículo particular, o el abono total del billete cuando se haga en transporte público (primera clase).

En caso de desplazarse en avión, se abonará sólo la cantidad que costaría el viaje en tren o en autocar, corriendo el resto por cuenta del enfermo-a.

Esas cantidades serán las mismas para el acompañante, salvo que el viaje lo realice en vehículo particular, caso que se abonará el kilometraje de un solo vehículo.

Para el abono de la cuenta por parte del Ayuntamiento, el paciente tendrá que presentar con la solicitud las facturas de todos los gastos, a excepción de las referentes a manutención y alojamiento que será fija según las cantidades indicadas, en el plazo máximo de un mes después de su viaje.

En ningún caso se abonarán gastos que superen el tope específico para cada concepto, y solo las facturas presentadas (sumadas las cantidades por manutención) cuando no lleguen en total a dicho tope.

La enferma o enfermo tendrá que presentar también certificación del médico que lo interviene o atiende fuera del municipio, en la que haga constar el tiempo necesario para tal atención.

Las cantidades para estas prestaciones son con carácter de tope máximo, debiendo ser justificadas por factura.

57.8) En todo caso si el importe de adquisición según factura fuera inferior a las cuantías indicadas, la ayuda económica será igual a la cantidad realmente abonada por el titular.

57.9) Hasta la prestación completa de la hospitalización psiquiátrica de los trabajadores en activo, pasivos y sus beneficiarios por la S.S., ésta correrá a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 58.— Adquisición de vivienda.

58.1) La compra o adquisición de una vivienda, que habrá de servir de residencia habitual y permanente de cualquier trabajador municipal, será circunstancia suficiente para optar a esta ayuda económica.

58.2) Para solicitar la financiación de intereses por adquisición de vivienda se requerirá:

—Ser personal laboral fijo. Podrán igualmente solicitar la referida ayuda los jubilados y pensionistas que con antelación al momento del devengo de la pensión tuvieren concedido un préstamo para este fin.

—Tener concedido un préstamo por una entidad financiera y haber satisfecho los intereses en el año a que se refiere el Concurso de concesión de Ayudas que promueva el Ayuntamiento.

58.3) El Ayuntamiento convocará anualmente concurso

para la concesión a que se refiere este artículo, determinando en los correspondientes anuncios o comunicaciones a los Servicios, Secciones y Centros el plazo de presentación de solicitudes y la documentación que deba acompañarse en cada caso.

58.4) La convocatoria se realizará en el mes siguiente a la finalización del plazo para la presentación de la Declaración de la Renta y se referirá al año anterior a aquel en que se hace convocatoria.

58.5) Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo concedido en la publicación, acompañando los documentos que acrediten las circunstancias que se precisen en cuanto a datos personales, situación económica y familiar del solicitante, crédito concedido, pago de intereses y compra y utilización de la vivienda.

58.6) El tanto por ciento tope de los intereses a financiar será de un 4% a partir siempre de un 7% inicial a abonar por el trabajador. La cuantía máxima a subvencionar por el Ayuntamiento será de 5.000.000 de pesetas.

58.7) Todos los extremos que hayan de ser tenidos en cuenta habrán de ser acreditados documentalente.

58.8) Se tendrá en cuenta el nivel de renta familiar del solicitante. En el supuesto de resultar insuficiente la cantidad del art. 57.3) para atender todas las solicitudes, siempre tendrán preferencia las de nivel de renta más bajo. Se entiende por renta familiar a estos efectos el cociente que resulta de dividir los ingresos familiares por el número de miembros del núcleo familiar.

58.9) En el supuesto de no agotarse la cantidad asignada a este concepto, podrán subvencionarse inversiones en el acondicionamiento de la vivienda familiar.

58.10) Las bases de la convocatoria, que recogerán lo antedicho, deberán ser aprobadas por el Comité de Empresa, previo informe de la Comisión Mixta, antes de su tramitación administrativa para su aprobación por la Corporación.

Artículo 59.— Guardería.

59.1) Se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este concepto los gastos derivados de estancia en guarderías de hijos o huérfanos de los trabajadores municipales, excluyéndose de los citados gastos los que correspondan a comidas o transporte.

59.2) Esta ayuda se concederá por año escolar vencido y previa justificación del gasto realizado. A estos efectos se entenderá por año escolar el que va de 1 de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente y por gasto realizado, el que se justifique.

59.3) Las solicitudes para optar esta ayuda se presentarán durante el mes de septiembre, previa la oportuna convocatoria que será remitida a todos los centros, servicios o secciones y deberán ir acompañadas de la justificación a que se refiere el apartado anterior.

59.4) El reparto de la cantidad que corresponde a este concepto se realizará asignando inicialmente a cada

petición una cantidad equivalente al gasto justificado hasta un límite máximo de 75.000 pesetas por año escolar y niño, reduciéndose linealmente dicha asignación por escalas de gasto, cuando la cantidad presupuestada no llegara para cubrir dicho importe.

Artículo 60.— Otras ayudas.

60.1) Guarda de familiares disminuidos física o psíquicamente.— El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 13.000 pesetas por cada hijo, cónyuge o familiar a su cargo que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda, sin perjuicio de cualquier otra forma que por esta causa otorgue el INSS. Esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador que perciba pensión por esta causa.

Esta ayuda económica se aplicará por razón de disminuciones que precisen un tratamiento especial de carácter continuado y permanente, y se concederá a aquellos a quienes se les reconozca por el INSERSO, así como a quienes lo soliciten y acrediten previo informe psicológico que deberá ser admitido por los Servicios Sociales y Salud del Ayuntamiento.

Estas ayudas tendrán carácter preferente a cualquier otra a incluir en este concepto.

60.2) En este apartado se incluirán todas aquellas otras cuestiones de tipo social que no estando incluidas en los artículos anteriores, bien a propuesta del Ayuntamiento o del Comité de Empresa, resuelva la Comisión Mixta.

Capítulo XIII.— Salud y seguridad.

Artículo 61.— Principios generales.

61.1) El personal acogido a este Convenio tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de salud y seguridad en el trabajo. Tiene asimismo, derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes sindicales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, o sea, del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo y de los Delegados de Prevención.

61.2) El Ayuntamiento se compromete a promover, formular y poner en aplicación, contando con la colaboración del Comité de Empresa, una política adecuada de salud y seguridad en sus Servicios y Centro de trabajo, así como facilitar la participación del personal en la misma. Por tanto, debe garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, cuando se produzcan ingresos o cambios de puestos de trabajo o se tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales, que puedan ocasionar peligros para el trabajador, sus compañeros o terceros. Asimismo se promoverá la formación de los trabajadores que organismos oficiales u otras organizaciones planifiquen y repercutan en la salud y seguridad (cursos de socorrismo, de autoprotección, de prevención de accidentes, tc.).

61.3) La formulación de la política de salud y seguridad

partirá en cada caso del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales acaecidas, detección e identificación de los peligros y de los agentes materiales que los puedan ocasionar así como de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Tal política se planificará anualmente para los Centros de trabajo donde se realicen tareas o funciones de producción técnica, obraje, prestación de servicios a acogidos o proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas o centros de trabajo administrativo. En todo caso, se definirán los peligros más significativos por su gravedad o por su frecuencia para poner en práctica sistemas de control e inspección o medidas preventivas, así como planes de formación y adiestramiento en su caso, del personal.

61.4) Para la elaboración de los Planes y Programas de salud y seguridad así como para su realización y puesta en práctica, el Ayuntamiento dispondrá de sus propios equipos y medios técnicos y caso de no ser así, solicitará la cooperación de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el trabajo.

61.5) La normativa sobre salud, seguridad y condiciones de trabajo será de aplicación a todos los trabajadores municipales cualquiera que sea su relación laboral con el Ayuntamiento. El Ayuntamiento deberá proveer de los medios necesarios al Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo para el cumplimiento y puesta en práctica de la normativa vigente en esta materia.

61.6) En ningún caso se podrá obligar al personal laboral que por el específico de su trabajo lo desarrolle al descubierto a prestar sus funciones cuando la situación climatológica o las condiciones del terreno supongan penosidad visible al propio trabajador. En estos casos, se paralizará el trabajo y se emplézará a los referidos trabajadores en labores propias de su puesto de trabajo que se puedan realizar bajo cubierto. Esto no será de aplicación en los casos en que la actividad está causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, siempre a salvo del cumplimiento de las medidas legales sobre salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Artículo 62.— Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

62.1) Se constituirá en el Ayuntamiento un Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo en tanto órgano interno especializado en esta materia, siendo este órgano al que corresponde la representación y la defensa de los intereses del personal en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo, teniendo como funciones además de las señaladas en este Convenio y en la normativa sobre salud, seguridad y condiciones de trabajo, las señaladas en el art. 8 de la orden de 9 de marzo de 1971 aprobatoria de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, siendo la representación del personal designado por el Comité de Empresa y actuando bajo la vigilancia control del mencionado Comité de Empresa de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 9 de marzo de 1971 y decreto 432/71 de 11 de marzo; Comité de Empresa que tienen sobre este particular las competencias reconocidas en los arts. 64,

párrafos 1.7, 1.9, y 1.11 y 19 del Estatuto de los Trabajadores. La composición del Comité con lo que se pacta en este Convenio será paritaria entre el Ayuntamiento y los miembros designados por el Comité de Empresa. La representación sindical, sin que su número exceda de diez miembros, mantendrá la proporcionalidad de representación en el Comité de las Organizaciones Sindicales. De entre los miembros se elegirá por los mismos un presidente. En los centros dependientes del Ayuntamiento, el Comité designará un delegado de prevención que tendrá como funciones las señaladas en el art. 9 de la citada Ordenanza General.

62.2) El Ayuntamiento presupuestará anualmente una cantidad para atender a las necesidades urgentes en materia de salud y seguridad. Por la Comisión Negociadora se pactarán anualmente cantidades destinadas a subvenir tales situaciones, que pueden desaparecer en el caso de eliminarse las causas que las motivan.

62.3) Son funciones propias del Comité de Salud y Seguridad:

a) La salud y seguridad en el trabajo ampliadas a todos los factores presentes en los distintos Centros del Ayuntamiento y que puedan tener efectos sobre la salud tales como lo que se refiere a las condiciones y organizaciones del trabajo (horario, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo, etc.).

b) Con independencia de su atribución al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, el Comité de Salud tendrá como derechos específicos:

— Información sobre riesgos.

— Inspección de los puestos de trabajo.

— Control de los servicios de prevención.

— Ser consultado sobre introducción de nuevas tecnologías, nuevos servicios y nuevos equipos.

c) Protección y prevención de riesgos para la maternidad en el trabajo, desde el punto de vista de la salud y seguridad conforme a la legislación establecida.

62.4) El comité realizará las visitas a los servicios y dependencias del Ayuntamiento al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, así como para constatar los peligros y deficiencias que puedan afectar a vida o salud del personal a fin de proponer al Comité de Empresa y a la Corporación que se adopten las medidas preventivas necesarias o cualquier otra que estime oportuna.

62.5) Los miembros del Comité y los Delegados de Prevención que no sean miembros del Comité de Empresa, dispondrán de los permisos necesarios para asistir a las reuniones o para realizar los cometidos que les asigne el propio Comité.

Artículo 63.— Medidas preventivas.

63.1) Con independencia de las funciones del Comité referentes a medidas de protección, campañas de formación y sensibilización de los trabajadores,

detección de deficiencias, investigación de las causas de accidentes y enfermedades laborales y propuestas de soluciones, así como propuesta de medidas especiales en los Servicios en los que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado bien de riesgo o bien de contaminación, en que actuará bajo la vigilancia y control del Comité de Empresa, en estos servicios de mayor riesgo, se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

— Creación de tarjetas de identificación con los datos médicos necesarios individualizados.

— Realización de reconocimientos médicos, analítica de sangre y orina, fotoxerografía, etc., anualmente a todos los empleados públicos municipales.

Para ello el Comité de Salud y el Comité de Empresa así como por el servicio médico respectivo se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador a revisión un día laboral, siendo notificado por el servicio médico al interesado el resultado del mismo.

El servicio médico comunicará al Comité informe de los trabajadores que no han pasado el reconocimiento médico anual; se comunicará al trabajador la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento; en caso contrario, justificará de forma fehaciente que no padece enfermedad infectocontagiosa.

En todo caso, el Servicio médico guardará el sigilo profesional en lo referente a los resultados de los distintos reconocimientos que realice.

63.2) A los efectos legales pertinentes se llevará un Registro de Accidentes de Trabajo bajo la vigilancia y control del Comité de Salud.

63.3) En los Centros de trabajo donde existan fumadores, prevalecerá el interés de los no fumadores, con objeto de la defensa de la salud e higiene en el trabajo.

Artículo 64.— Régimen de vestuario.

64.1) El Ayuntamiento facilitará ropa de trabajo y calzado profesional homologados y de uso obligatorio a todo el personal a su servicio cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral cuando las condiciones y la naturaleza del trabajo lo requieran, tras una memoria justificativa del respectivo Jefe de Servicio, Sección, Unidad o Director del Centro dando cuenta al Comité de Empresa. Por tanto y los efectos de este Convenio solo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad u otro motivo justificado.

64.2) El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos que se fijen para cada elemento en cada Unidad o Centro. Como mínimo todo el personal tendrá derecho a dos prendas de trabajo de temporada y a una de invierno. Estas prendas se ajustarán a las características de los puestos a que se destinan, quedando obligados los interesados a su

cuidado y limpieza bajo el control del responsable de la unidad. Del mismo modo, el Ayuntamiento se obliga a facilitar y los interesados a usar aquellas otras prendas o accesorios que exija la naturaleza de su trabajo, tales como botas, cascos, guantes, gafas, auriculares, radios, escobas, etc., etc.

64.3) Tanto las características de estas prendas como la fecha de entrega serán establecidas con carácter general para los Servicios que las precisen por el Ayuntamiento previo informe del Comité de Empresa y de acuerdo con las disposiciones anteriores y vigentes en esta materia. En ello también quedan incluidas las prendas de uniforme.

Capítulo XIV.— Régimen disciplinario.

Artículo 65.— Régimen disciplinario.

65.1) Se aplicará tanto para las faltas, como para la tramitación del procedimiento disciplinario, como para las sanciones, lo dispuesto en la legislación vigente: Ley 30/84 de 22 de agosto; R.D.L. 781/86 de 18 de abril; Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores; Ley de la Función Pública de Galicia y Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado aprobado por R.D. 33/86 de 10 de enero y demás normas aplicables.

65.2) No obstante en el procedimiento disciplinario se establece lo siguiente:

65.2.a) El Ayuntamiento deberá comunicar al Comité de Empresa la incoación de cualquier expediente disciplinario por escrito dentro del plazo establecido para comunicárselo al interesado. Asimismo será comunicado al Comité el Pliego de Cargos y la propuesta de resolución.

65.2.b) El Comité de Empresa será oído antes de la Resolución o del sobreseimiento de cualquier expediente disciplinario.

65.2.c) De la propuesta de Resolución y Sanción, se dará cuenta a la Comisión Mixta a efectos estadísticos y de información.

65.2.d) La omisión de dichas comunicaciones y del informe del Comité de Empresa previo a la Resolución o sobreseimiento determinará la nulidad del procedimiento.

65.2.e) La sanción de faltas que no precisen la incoación de expediente disciplinario, se comunicará al Comité de Empresa con tres días hábiles de antelación a su notificación a la persona interesada.

65.2.f) A los efectos de prescripción de infracciones y faltas, se estará a lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66.— Faltas y sanciones.

66.1) Faltas.— Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimiento contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves:

66.1.a) Son faltas muy graves las señaladas en el art. 31 de la Ley 30/64.

1.— El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

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

3.— El abandono del servicio.

4.— La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

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

6.— La notoria falta de rendimiento, que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

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

8.— El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

11.— La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibidas por la Ley.

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

13.— Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

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

Y además:

15.— Los malos tratos de palabra y obra con los superiores, inferiores, compañeros y público.

16.— El incumplimiento y abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves peligros o daños para el propio trabajador y/o a terceros.

17.— La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

18.— El atentado contra el derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

19.— La simulación de enfermedad o accidente que suponga una incapacidad o baja por tiempo superior a cuatro días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo constituirá falta muy grave toda acción y omisión encaminada a prolongar la baja por enfermedad o accidente.

20.— El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y desempeño de las funciones encomendadas,

así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

66.1.b) Son faltas graves las señaladas en el art. 7.1 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado por remisión del art. 147.2 del R.D.L. 781/86 y adicional sexta de la Ley de la Función Pública de Galicia.

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

2.— El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3.— Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados, y en este caso, no constituyan falta muy grave.

4.— La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

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

6.— Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

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

8.— La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración y a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

9.— La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

10.— No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

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

12.— El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13.— La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

14.— La grave perturbación del servicio.

15.— El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

16.— La grave falta de consideración con los administrados.

17.— Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A los efectos señalados en el art. 7.1 se entenderá por mes el período comprendido desde el día 1.º al último de cada uno de los dos que componen el año.

Y además:

18.— La presentación extemporánea de los partes de continuidad de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

19.— La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

20.— La simulación de enfermedad o accidente de trabajo por tiempo inferior a cuatro días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos señalados realice trabajos por cuenta propia o ajena. Asimismo constituirá falta grave toda acción u omisión encaminada a prolongar su situación de baja por enfermedad o accidente.

21.— Más de cinco faltas de puntualidad en un mes.

22.— La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del art. 7 del E.T., es decir:

—Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

—Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

—Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

66.1.c) Son faltas leves las señaladas en el art. 8 del Reglamento Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado por remisión del art. 147.2 del R.D.L. 781/86 y adicional sexta de la Ley de la Función Pública de Galicia:

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

2.— La falta de asistencia injustificada de un día.

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

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

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

Y además:

6.— La presentación extemporánea de los partes de continuidad de baja en tiempo superior a cuatro días, desde la fecha de su expedición regular a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

7.— La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y utensilios de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

8.— Cinco faltas de puntualidad al mes.

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

66.2.a) Por faltas leves:

- 1.— Apercibimiento.
- 2.— Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

66.2.b) Por faltas graves:

- 1.— Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- 2.— Destitución del cargo.
- 3.— Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas en un período de un año.

66.2.c) Por faltas muy graves:

- 1.— Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.
- 2.— Destitución del cargo.
- 3.— Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
- 4.— Despido.

66.2.d) De conformidad con lo dispuesto en el art. 58.3 del E.T. existe la interdicción de poner multas como sanción.

66.3) No se considerará falta ninguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador, salvo cuando medien circunstancias de excepcional necesidad o calamidad pública.

66.4) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento de Lugo abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Lo mismo será aplicable en el supuesto de que se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios notorios para los mismos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales denunciarán cualquier supuesto que pueda ser constitutivo de falta.

Artículo 67.— Protección del Trabajador.

El Ayuntamiento dispensará a sus trabajadores la protección que requiere el ejercicio de sus cargos y les otorgará los tratamientos y consideraciones sociales debidos a su rango y a la dignidad de la Función Pública (art. 142.2 del R.D.L. 781/86).

Disposiciones adicionales

Adicional primera:

A fin de mantener el principio inspirador de este Convenio Colectivo Único de equiparación del personal laboral y del personal funcionario del Ayuntamiento de Lugo, la Mesa Negociadora, o en su caso, la Comisión

Negociadora procurará unificar sus posiciones para la negociación de la determinación de las condiciones de trabajo y participación de personal al servicio de las Administraciones Públicas a que aluden los artículos 32 y, en su caso, 40 de la Ley 9/87 con la Mesa General de Negociación de los funcionarios. En este supuesto de acuerdo, podrán llevarse conjuntamente las negociaciones con el Ayuntamiento, con la conformidad de éste, para todos los empleados públicos municipales, tanto en lo relativo a las retribuciones, condiciones de trabajo, Oferta de Empleo Público, etc., como lo relativo a la negociación de los respectivos Convenios Colectivos. El objetivo final y como se ha conseguido en otras Corporaciones Locales, es la obtención de un Convenio Colectivo Único para los Empleados Públicos Municipales. Asimismo, podrán llevarse conjuntamente las negociaciones con la Mesas Sectoriales de funcionarios y laborales con el Ayuntamiento, con la conformidad de éste.

Adicional segunda:

Podrá por tanto negociarse, acordarse y presupuestarse un fondo Social único para el personal laboral y funcionario. Del mismo modo, las bases de convocatorias de ayudas, reparto de cantidades, abonos, etc., podrán negociarse y resolverse conjuntamente entre el Ayuntamiento de Lugo y los órganos representativos o negociadores de los Empleados Públicos Municipales.

Adicional tercera:

Consecuencia de lo establecido en las disposiciones adicionales anteriores, podrá, como proceso de racionalización y equiparación, llevarse una actuación conjunta mediante Acuerdos o Pactos sobre las Prestaciones Sociales a los Empleados Públicos Municipales, a través de la oportuna negociación entre el Ayuntamiento y los órganos representativos y negociadores del Personal Funcionario y del Personal Laboral.

Adicional cuarta:

Por el mismo motivo de racionalización, podrá establecerse un único Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo para laborales y funcionarios, por común acuerdo entre las partes, a los efectos establecidos en el Capítulo XIII de este Convenio Unido.

Adicional quinta:

También podrá celebrarse Asambleas conjuntas en sus diversos niveles del personal laboral y funcionario por común acuerdo de sus órganos representativos o negociadores, con la autoridad de la Alcaldía.

Adicional sexta:

Quedará incorporado como Anexo al presente Convenio, además de los aludidos a lo largo del texto, cualquier Reglamento que se elabore en desarrollo de cualquiera de las partes del Convenio (Salud y Seguridad, Régimen de vestuario, etc.), concretado en Pactos o Acuerdos, según la competencia del Órgano Corporativo correspondiente.

Adicional séptima:

En los supuestos de plazas de funcionarios vacantes,

reservadas a la promoción interna, se establecerá la posibilidad, negociada entre el Ayuntamiento y la Mesa Negociadora, de, en el supuesto de no ser cubiertas por funcionarios, serlo por personal laboral que tenga la titulación adecuada a la plaza de que se trate, por el mismo procedimiento de promoción interna, de conformidad con el principio de promoción profesional y toda vez que existen dentro del Ayuntamiento dos plantillas. Del mismo modo, deberá reconocerse al personal funcionario que por el mismo sistema pueda acceder a una plaza laboral, conservando su condición de funcionario, dentro de las perspectivas de carrera administrativa.

Adicional octava:

En lo relativo al desempeño por los trabajadores municipales de trabajos de superior e inferior categoría, con las excepciones señaladas en el Convenio, se estará a lo dispuesto en el art. 23 del E.T.

Adicional novena:

El Ayuntamiento con independencia de la prescriptiva publicación de este Convenio Colectivo Unico en el B.O.P., se compromete a editarlo para su difusión entre los trabajadores municipales.

Adicional décima:

Las modificaciones parciales puntuales de este Convenio podrán acordarse por la Mesa Negociadora y el Ayuntamiento sin la necesidad de la denuncia del Convenio.

Adicional undécima:

El Ayuntamiento informará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales sobre sus planes, previsiones y modalidades de contratación y entregará copia de cada contrato laboral de cualquier naturaleza que suscriba.

Adicional duodécima: Regulación de Empleo.

El Ayuntamiento se compromete en tanto Administración Pública a no recurrir al sistema de regulación de empleo de sus trabajadores en ningún supuesto.

Adicional decimotercera: Cláusula de revisión salarial.

En las negociaciones que anualmente se realicen entre el Ayuntamiento y la Mesa Negociadora o en su caso la Comisión Negociadora para la aplicación de retribuciones a los trabajadores municipales, se establecerá una Cláusula de revisión salarial y en todo caso, para el supuesto de que el incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno para cada año se vea superado en las negociaciones anuales, se arbitrarán los medios para que los trabajadores perciban al menos una compensación que, para evitar la pérdida de poder adquisitivo se corresponda con el incremento real del I.P.C.

Adicional decimocuarta:

Consideramos el aumento de empleo y la mejora de su calidad como objetivos centrales. Con el ánimo de paliar los déficits de formación que tienen los trabajadores del municipio para lo que es fundamental la incorporación de jóvenes que abandonan el sistema escolar al mundo del

trabajo con una adecuada cualificación, funcionan las Escuelas-Taller.

El mantenimiento y ampliación de la Escuela Taller del Ayuntamiento cumple estos objetivos. La parte Social a través de sus organismos representativos y negociadores se comprometen a defender dicho mantenimiento y ampliación. El Sindicato F.S.P. (Unión General de Trabajadores) en tanto representativo en este momento del personal laboral y firmante de este Convenio Unico, adquiere asimismo, tal compromiso.

Adicional décimoquinta:

No obstante lo dispuesto en los artículos referidos a duración de la jornadas laboral semanal, permisos, pagas extraordinarias y anticipos, será de aplicación el mismo régimen establecido para las citadas materias en el Reglamento Interno de Funcionarios, aprobado por acuerdo plenario del día 26 de octubre de 1990, sin perjuicio del compromiso por parte de la Corporación de igualar ambos colectivos, según lo establecido en el presente Convenio.

Adicional décimosexta:

Efectos económicos para el personal laboral temporal: Entrará en vigor lo estipulado en el presente Convenio, a partir del 1 de julio del presente año.

Disposición final

Como derecho supletorio y para lo no previsto en este Convenio Unico, se estará a lo dispuesto en el Derecho Funcionario y en el Derecho Social y aplicación general, y referenciado a lo largo del articulado del Convenio, y en particular: Ley 30/84; Ley 7/85; Ley 8/80; Ley 7/90; R.D.L. 781/86 y Ley de la Función Pública de Galicia y Legislación concordante y complementaria.

Anexo: Propuesta de retribución

Puesto	Grupo	Nivel de complemento de destino
Operario.....	E	12
Limpiadora.....	E	12
Conserje Colegios Públicos.....	E	13
Notificador.....	E	13
Trabajador de familia.....	E	14
Oficial jardinero.....	D	15
Oficial albañil.....	D	15
Oficial conductor.....	D	15
Bombero-Conductor.....	D	15
Agente de consumo.....	D	15
Auxiliar-Administrativo.....	D	15
Encargado de Vías y Obras.....	D	17
Administrativo.....	C	18
Agente inspección rentas.....	C	18
Operador informática.....	C	18
Programador.....	C	18
Animador sociocultural.....	B	22
Asistente social.....	B	22
Agente de desarrollo local.....	A	24
Licenciado en Geog. e Historia.....	A	24
Psicólogo Servicios Sociales.....	A	24

Psicólogo educación.....	A	24	La cuantía que se percibirá en concepto de complemento específico; será igual a la que se determine, por acuerdo corporativo —previa negociación—, para cada puesto de trabajo de plaza análoga en régimen funcional.
Pedagogo.....	A	24	
Sociólogo Servicios Sociales.....	A	24	
Abogado Servicios Sociales.....	A	24	
Arquitecto.....	A	24	

R. 5.860

Consellería de Ordenación do Territorio e Obras Públicas

Expropiacións

Autorizado pola Superioridade o pago do Mutuo Acordo dos terreos ocupados con motivo da Expropiación Forzosa, para as obras:

"Acondicionamento da estrada C-533 de A Gudiña a Lalín, P.K. 132,250 ó 141,130. Tramo Escairón-Ponte sobre o río Miño. Modificado número 1. Término municipal de O Saviñao. Clave: N-LU-85.5.2."

Esta Delegación Provincial, resolveo con esta data, sinalar o día 31 de xaneiro de 1992 ás 11,00 horas, para efectuar o pago os propietarios afectados, según relación adxunta, o que terá lugar na Alcaldía do Concello de O Saviñao, con asistencia do representante da Administración, Sr. Alcalde e Secretario do citado Concello.

Lugo, 14 de xaneiro de 1992. — O Delegado Provincial, José Antonio Cobreros Aranguren.

Relación de propietarios afectados por la expropiación forzosa, con motivo de las obras: "Acondicionamiento de la C-533 de La Gudiña a Lalín, P.K. 132,250 al 141,130. Tramo: Escairón-Puente sobre el río Miño. Modificado n.º 1. Término municipal de Saviñao. Clave: N-LU-86.5.2."

Número fincas	Nombre y apellidos	Domicilio
396/A	Dolores Fernández.....	Goyán-Ferreira Pantón
282, 286, 306	Josefa Varela Sánchez.....	Meitriz-Lago-Saviñao
297	M.ª Esperanza Elía Varela Iglesias.....	Santantuiña-Louredo-Saviñao
295	Ramona Varela Iglesias.....	Santantuiña-Louredo-Saviñao
396	Cándido, Primitivo y Plácido Saa Vázquez.....	Galegos-Diomondi-Saviñao

R. 213

AYUNTAMIENTOS

BECERREA

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 9 de enero actual, el Pliego de condiciones económico-administrativas que han de regir la contratación por concurso público, de las obras de "Acondicionamiento de caminos vecinales en Agueira, 1.ª fase". Se expone al público por el plazo de ocho días hábiles en la Secretaría de este Ayuntamiento, a los efectos de examen y reclamaciones.

De conformidad con lo establecido en el art. 122.2 del R. Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, se anuncia, simultáneamente con el pliego de condiciones, la correspondiente contratación, por el sistema de concurso público, si bien, en el supuesto de presentarse reclamaciones contra el pliego, el concurso se aplazará hasta que sean resueltas por la propia Corporación.

Concurso

1.—Objeto del contrato.

Constituye el objeto del contrato la realización mediante concurso de las obras de "Acondicionamiento de caminos vecinales en Agueira, 1.ª fase", con arreglo al proyecto técnico redactado por don José Enrique Cacicedo Herrero, aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 13 de julio de 1991.

La documentación integrante de dicho proyecto, juntamente con el presente pliego de condiciones económico administrativas, tendrán carácter contractual.

2.—Tipo de licitación.

Se señala como tipo de licitación, IVA incluido, la cantidad de 5.009.470 pesetas, que constituye el precio máximo del contrato.

3.—Plazo de ejecución.

Tres meses.

4.—Fianza provisional.

100.189 pesetas.

5.—Fianza definitiva.

200.378 pesetas.

6.—Clasificación del contratista.

Grupo: G.4.a.

7.—Proposiciones y documentos complementarios.

1.—Podrán concurrir a este concurso las personas naturales o jurídicas que se hallen en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar y no estén comprendidos en ninguno de los casos de excepción señalados en el art. 9 de la Ley de Contratos del Estado, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 931/1986, de 2 de mayo. Asimismo podrán hacerlo, por sí o representados por persona autorizada mediante poder bastante. Cuando en representación de una sociedad concurre alguno de los miembros de la misma, deberá justificar documentalente estar facultado para ello. Tanto en uno como en otro caso, al representante le afectan las causas de incapacidad o incompatibilidad ya mencionadas.

Los poderes y documentos accredi-