

# CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos – VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Mislata.*

## ANUNCIO

Reg. n.º 4602132.  
L. 1/186.  
VP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Mislata, suscrito el 15 de junio de 2000, por la comisión negociadora formada por representantes de la Corporación Municipal y el comité de empresa, aprobado por acuerdo del pleno de 11 de julio de 2000, que fue presentado en este organismo con fecha 31 de julio del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo, acuerda.

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.—Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a cuatro de agosto de dos mil.—El director territorial de Empleo, por suplencia (resolución del conseller de Economía, Hacienda y Empleo, de 13 de julio de 2000), José Cataluña Albert.

## CONVENIO PERSONAL LABORAL 2000 AYUNTAMIENTO DE MISLATA

### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ambito funcional.
- Artículo 2. Ambito personal.
- Artículo 3. Ambito temporal.
- Artículo 4. Aplicabilidad.
- Artículo 5. Organización del Trabajo.
- Artículo 6. Sustitución de condiciones.
- Artículo 7. Irrenunciabilidad.
- Artículo 8. Comisión de Seguimiento.
- Artículo 9. Mesa General de Negociación.
- Artículo 10. Indivisibilidad del Acuerdo. Vinculación a la totalidad.

### CAPITULO II: TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 11. Calendario laboral.
- Artículo 12. Jornada laboral.
- Artículo 13. Horario de Trabajo.

### CAPITULO III: LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

- Artículo 14. Vacaciones.
- Artículo 15. Permisos y Licencias.
- Artículo 16. Permisos y Licencias no retribuidos.
- Artículo 17. Cómputo y procedimiento de tramitación de Permisos y Licencias.
- Artículo 18. Excedencias.

### CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICAS

- Artículo 19. Conceptos retributivos.
- Artículo 20. Retribuciones.
- Artículo 21. Reestructuración de plantilla.
- Artículo 22. Indemnizaciones.
- Artículo 23. Asistencia Jurídica.
- Artículo 24. Seguro de Accidentes.
- Artículo 25. Anticipos.

### CAPITULO V: PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 26. Subvenciones sanitarias.
- Artículo 27. Incapacidad sobrevenida.
- Artículo 28. Jubilación anticipada.
- Artículo 29. Fondo educativo.
- Artículo 30. Prendas de Trabajo y equipamiento específico.

### CAPITULO VI: PLANTILLA Y CONDICIONES PROFESIONALES

- Artículo 31. Clasificación del personal. Relación de puestos de trabajo.
- Artículo 32. Formas de ingreso. Oferta Pública de Empleo.
- Artículo 33. Provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 34. Promoción del personal.
- Artículo 35. Mantenimiento del empleo.
- Artículo 36. Formación.

### CAPITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 37. Reglamento de Seguridad y Salud Laboral.

### CAPITULO VIII: ORGANOS DE REPRESENTACION Y DERECHOS SINDICALES

- Artículo 38. Comité de Empresa.
- Artículo 39. Garantías Sindicales.
- Artículo 40. Secciones Sindicales.
- Artículo 41. Conflicto Colectivo y Huelga.

### CAPITULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES

#### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ambito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Mislata (Valencia), negociado con el alcance y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás normativa concordante.

En todo aquello no recogido en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales que en materia Social y Laboral dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, así como los acuerdos que como desarrollo del presente pudieran alcanzarse.

- Artículo 2. Ambito personal.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Mislata, así como a los trabajadores cedidos o que pudieran cederse a otras empresas, debiendo contenerse en los correspondientes pliegos de condiciones, la obligación de la empresa adjudicataria en cuanto a la aplicación del presente Convenio.

- Artículo 3. Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002 con independencia de la fecha de su firma, aprobación por el Ayuntamiento Pleno o publicación, salvo en las materias en que expresamente se haya pactado una vigencia distinta y sin perjuicio de la revisión anual de las retribuciones fijadas, en función de las previsiones al respecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y aquellas otras disposiciones de carácter retributivo que fueren de aplicación.

El Convenio se entenderá prorrogado por anualidades completas de forma tácita si no fuera expresamente denunciado por alguna de las partes con una antelación de, al menos, un mes antes de la fecha de su vencimiento, mediante escrito dirigido a la contraparte y a la Delegación de Trabajo. Así pues, finalizada la vigencia inicialmente establecida sin firmar un nuevo Convenio, el presente se entenderá prorrogado en los términos especificados en el apartado uno del presente artículo y hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

- Artículo 4. Aplicabilidad.

El presente Convenio se aplicará con preferencia a cualesquiera otras que no sean de obligado cumplimiento.

Se considerarán incorporados a este Convenio los pactos que puedan alcanzarse por aquellas Comisiones o grupos de trabajo que se constituyan conforme a las previsiones contenidas en este documento, para la realización o elaboración de tareas específicas, siempre que sean asumidos por la Comisión Negociadora, y obtengan la preceptiva aprobación por parte del órgano competente de la Corporación.

- Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cada una de las unidades del Ayuntamiento es una competencia exclusiva de la Dirección o Jefatura de las

mismas, bajo la dependencia última de la Jefatura de Personal de la Corporación y del Alcalde de la Corporación como Jefatura Superior. Los cambios organizativos, individuales o colectivos, se someterán a dictamen previo del Comité de Empresa o del órgano que, por delegación, asuma tal competencia.

#### Artículo 6. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, entendiéndose que las modificaciones que en él se contemplan se estiman y aceptan, en su conjunto y globalmente consideradas, como más beneficiosas para los empleados públicos. No obstante, quedan a salvo las garantías personales, así como cuantas disposiciones legales del Estado o Comunidad Autónoma sean de obligado cumplimiento y/o entren en vigor.

#### Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de los empleados públicos de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio.

#### Artículo 8. Comisión de Seguimiento.

Se constituye una Comisión de Seguimiento que tendrá carácter paritario, integrada por tres representantes de la Corporación y tres miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes, todos ellos con sus respectivos suplentes, pudiendo contar ambas partes con el asesoramiento legal pertinente. Estará integrada por el Concejal de Personal como Presidente, o persona en quien delegue, y dos miembros designados por el Alcalde, designándose de entre sus miembros un Secretario y elaborándose un Reglamento para su mejor funcionamiento.

La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de quince días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio por el Pleno de la Corporación.

Serán funciones de la misma, al menos, las siguientes:

Interpretación del texto del Convenio.

Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión respecto de cualquiera de los aspectos a que se refiera el presente Convenio, siempre por mayoría simple de cada una de las dos partes.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

#### Artículo 9. Mesa General de Negociación.

Se reconoce la constitución, con carácter permanente, de la Mesa General de Negociación, como órgano de negociación continua entre la Corporación y los Sindicatos, presidida por el Concejal de Personal o persona en quien delegue, y dos miembros designados por el Alcalde, y elaborándose un Reglamento para su mejor funcionamiento.

#### Artículo 10. Indivisibilidad del Acuerdo. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

En el supuesto de que, por acto de la autoridad jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, quedaría el Convenio sin efecto en las partes afectadas, previo acuerdo plenario y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días, facultándose para su adaptación a la Mesa Negociadora o al órgano en que a tal efecto ésta delegue.

### CAPITULO II: TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 11. Calendario laboral.

Tendrán la consideración de festivos a todos los efectos y para todo el personal:

Las Fiestas Nacionales.

Las Fiestas de la Comunidad indicadas por la Generalitat.

Las Fiestas Locales establecidas por el Ayuntamiento.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las Oficinas Públicas, estando abierta al público la Unidad de Registro General del Ayuntamiento, Mercado y Cementerío Municipales, compensándose el día trabajado por un día y medio de descanso al personal destinado en la misma. Todas aquellas festividades que coincidan con una jornada festiva o de descanso de cualquier empleado de esta Casa, se compensarán como días de Asuntos Propios Retribuidos.

El 18 de marzo será festivo para el personal laboral, manteniéndose el servicio dentro de las Brigadas de Obras y Servicios, Tráfico, Cementerío y Mercado y, compensándose el día trabajado por un día y medio de descanso al personal destinado en las mismas, o la remuneración correspondiente como servicio extraordinario, siendo esto último a criterio del trabajador.

#### Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en su distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios, estableciéndose en 35 horas semanales en régimen normal.

Se establece un tiempo de descanso de 30 minutos diarios como pausa para todo el personal a jornada completa, y proporcional en jornadas reducidas, computable como jornada de trabajo, garantizando en todo caso el servicio público.

La Corporación por su parte adquiere el compromiso de regularizar y normalizar la situación de aquellos centros de trabajo en donde no exista reloj fichador con el fin de que aquellos trabajadores y trabajadoras que no están sometidos al citado control obtengan los beneficios derivados de su aplicación y por otra parte estén sometidos a las obligaciones que ello conlleva.

#### Artículo 13. Horario de Trabajo.

El horario, con carácter general, se establece de 7.30 horas a 14.30 horas, de lunes a viernes, realizándose por tanto en horario de mañanas 7 horas exactas; no obstante, este horario podrá cumplirse entre las 7.15 y las 15 horas, siendo horario de obligado cumplimiento desde las 8 a las 14 horas.

Quedará recogido el horario de todos los puestos de trabajo de los diferentes Servicios y Brigadas del Ayuntamiento, en un anexo que se elaborará en un plazo no superior a 15 días a la firma del presente, pudiendo ser susceptible de modificación por necesidades del servicio, y por la aplicación de las 35 horas en la jornada laboral.

### CAPITULO III: LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

#### Artículo 14. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo de una vacación retribuida de un mes natural o 22 días laborables, o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio fuera menor al año, a razón de 2'5 días por mes trabajado, tales vacaciones, permisos y licencias no podrán ser interrumpidas sin el consentimiento del trabajador, salvo casos de emergencia.

Cuando el permiso se disfrute fraccionado, con un máximo de cuatro períodos, se disfrutarán 30 días en total, contabilizándose sábados, domingos y festivos, sin que los períodos puedan ser en ningún caso inferiores a 7 días seguidos.

El período vacacional comenzará en día laborable, no pudiendo adicionarse al mismo días de libre disposición y sin computar el sábado ni domingo como interrupción de dicho período.

Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año, salvo petición razonada en contra por necesidades de los diferentes servicios y pactada entre el Jefe de Servicio y el trabajador. Dentro de este plazo, en el calendario que se establezca conforme a los apartados siguientes se tenderá a acumular las vacaciones de la mayor parte del Personal de Oficinas durante el mes de agosto. Asimismo, cuando dentro del antedicho período cierre algún Centro o Unidad Administrativa, el personal adscrito a él disfrutará necesariamente sus vacaciones anuales en esas fechas. En caso de fuerza mayor, y atendiendo a necesidades ineludibles del servicio, podrán excepcionarse las normas establecidas, previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

La distribución de los turnos se hará dentro de cada servicio de común acuerdo con los trabajadores, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio a juicio del responsable de la unidad administrativa, que así lo informará y firmará, coordinándose con otros servicios si fuera necesario.

De no existir acuerdo, se seguirán turnos vacacionales de forma rotatoria en años sucesivos, teniendo en cuenta para su establecimiento, a ser posible, los siguientes criterios: hijos en edad escolar, trabajo del cónyuge, turno de años anteriores y antigüedad.

Antes del 15 de mayo de cada año todos los trabajadores solicitarán su opción al período vacacional anual a los respectivos Jefes de Servicio, y con el V.º B.º del Concejal del Area, que elevarán al Departamento de Personal la propuesta de vacaciones de los trabajadores a su cargo antes del 1 de junio, aprobándose por la Alcaldía. Los Jefes de Servicio pondrán en conocimiento del Departamento de Personal las variaciones habidas con antelación suficiente.

El periodo vacacional no podrá ser compensado económicamente ni disfrutado una vez transcurrido el año natural. No obstante, el trabajador tendrá derecho, caso de no disfrutarlas, al abono de la parte proporcional de las vacaciones cuando cese antes de completar el año.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de encontrarse en situación de Incapacidad Temporal. Asimismo, se entenderá interrumpido el cómputo vacacional cuando medie hospitalización o baja laboral en la que se certifique prescripción facultativa de reposo, completándose el resto de días de común acuerdo con la Corporación, acogiéndose al Plan General de Vacaciones. Se someterá, en el mismo sentido, a la Comisión de Seguimiento, la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de paternidad, maternidad, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias y a petición del interesado. Con carácter general, no se generarán complementos retributivos por horas extraordinarias o superiores funciones a ningún empleado, criterio que deberá tenerse en cuenta para la elaboración del calendario de vacaciones. De todos modos cuando se pretenda que tales complementos se generen, deberá ser previa y debidamente argumentada su necesidad por parte del responsable del Servicio y con el Vº Bº del Concejal del Area, mediante escrito dirigido al Departamento de Personal en el que se detallarán los trabajos a realizar, el tiempo de dedicación, la imposibilidad de adelantar o retrasar dichos trabajos y una estimación de los complementos retributivos que deban ser abonados; sólo en casos de urgente necesidad o fuerza mayor podrá rendirse tal justificación a posteriori por el Jefe del Servicio y con el Vº Bº del Concejal del Area, que, en cualquier caso, habrá de ser avalada por los soportes documentales oportunos cuando fuere posible.

#### Artículo 15. Permisos y Licencias.

Se entenderán por permisos aquellos días de ausencia en el trabajo que le corresponden al trabajador/a por derecho, previa comunicación.

Y licencias los que se encuentran sujetos a autorización; utilizándose en ambos casos los modelos de permisos y licencias del Departamento de Personal.

1.-Permiso por enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, mediante la presentación de la correspondiente baja de la Seguridad Social, por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de recuperación. En este apartado, el trabajador se compromete a comunicar a la mayor brevedad posible su estado de salud al Jefe del Servicio, y a presentar el parte de baja en 3 días.

2.-Licencia por matrimonio o pareja de hecho (aportando la inscripción en el correspondiente Registro): por razón de matrimonio propio, tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales, que podrán disfrutarse con anterioridad o posteriormente a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo acumularse sin solución de continuidad con el periodo vacacional. Cuando el matrimonio, o la pareja de hecho lo contraigan abuelos, padres, hermanos, hijos o nietos, el trabajador tendrá derecho a un permiso de un día.

3.-Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia: la empleada tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 por parto múltiple. El periodo de la licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre en caso de fallecimiento de la madre. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Asimismo, la trabajadora o el trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una pausa o reducción de la jornada de una hora, fraccionable en dos periodos de media hora. En caso de trabajar el padre y la madre, sólo podrá disfrutarse por uno de ellos.

4.-Permiso por interrupción voluntaria del embarazo: para los casos de interrupción voluntaria del embarazo previstos legalmente, la trabajadora tendrá derecho a 3 días de permiso retribuido, disponiendo el cónyuge o pareja de hecho de 1 día.

5.-Permiso por paternidad o adopción:

Por el nacimiento o adopción de un hijo, el padre empleado público tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles consecutivos, o cinco si ocurriera fuera de la localidad a distancia superior a 100 Km.

Tratándose de un menor de nueve meses, se tendrá derecho a un permiso de 8 semanas contadas, a elección del trabajador, desde la resolución administrativa o judicial de acogimiento o desde la resolución judicial

por la que se constituya la adopción, teniendo además derecho a la licencia por lactancia prevista en el apartado 3.

Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración máxima de 6 semanas.

6.-Permiso por técnicas de fecundación y preparación al parto: se tendrá derecho a licencia para asistir a técnicas de fecundación, previa prescripción facultativa, y a cursos de preparación al parto.

7.-Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o cónyuge: Cuatro días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho. En el caso de fallecimiento, la licencia se ampliará dos días más si el trabajador tiene hijos menores de edad.

Cuatro días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad, contados a partir del día del fallecimiento. Si lo fuesen por afinidad, la licencia será de tres días.

Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad, contados a partir del día del fallecimiento. Si lo fuesen por afinidad, la licencia será de dos días.

Si los hechos motivadores de la licencia se produjeren a una distancia superior a 100 Km. de la localidad de residencia, la licencia se ampliará por dos días.

En los supuestos de que por enfermedad grave se produjesen hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso se podrán utilizar seguidos o alternos, según las necesidades, con la conformidad del correspondiente Jefe de Servicio e informando al Departamento de Personal. En este mismo supuesto, el trabajador podrá disponer de los días de vacaciones que le correspondan siempre y cuando no afecte a las necesidades de servicio.

8.-Por traslado de domicilio habitual: se tendrá derecho a una licencia de dos días, aportando justificante acreditativo.

9.-Permiso para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal: los trabajadores tendrán derecho a un permiso durante el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, siempre que no pudieran efectuarse fuera de la jornada laboral. A estos efectos se considerarán deberes inexcusables:

Expedición y renovación de DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales.

Citaciones de juzgado, comisarías y gobiernos civiles o militares.

Ejercicio de cargo electivo como concejal, diputado o parlamentario estatal o autonómico.

Asistencia a Tribunales de oposición en el Ayuntamiento.

10.-Licencia para asistencia a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, debidamente justificadas y, tratándose de medicina privada, cuando no sea posible asistir fuera del horario de trabajo. Igualmente, por el tiempo indispensable, para la visita médica de hijos, ancianos o discapacitados a su cargo, pudiendo ejercer este derecho uno solo de los cónyuges si ambos trabajaran en el Ayuntamiento. Se entenderán comprendidas en este apartado las asistencias a consultas de psicólogos, fisioterapeutas y logopedas en el caso de trabajadores/as que tengan a su cargo un disminuido físico o psíquico que requiera de estos tratamientos específicos.

11.-Licencia para la asistencia a exámenes: para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o para realizar estudios directamente relacionados con la Función Pública, durante los días de su celebración, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

12.-Días de libre disposición: cada año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, se podrá disponer de hasta seis días de libre disposición, más los que resulten de la compensación establecida en el artículo 11 del presente Convenio. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Departamento de Personal con la conformidad del Jefe de Servicio.

#### Artículo 16. Permisos y licencias no retribuidos.

Licencia por cuidado de un menor de seis años, o de disminuido físico o psíquico o anciano: el empleado/a que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida o anciano que precise asistencia, tendrá derecho a una disminución de la jornada con reducción proporcional de haberes, de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Otras licencias sin retribución: podrán concederse por la Alcaldía, previa petición razonada y con la conformidad del Jefe de Servicio al

Departamento de Personal, por un mínimo de 15 días, sin que el periodo máximo pueda exceder de tres meses cada dos años.

Jornada reducida por interés particular: en los casos en que resulte compatible con la naturaleza del trabajo y funciones desempeñadas, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, a desarrollar ininterrumpidamente de 9 a 14 horas de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones. No podrá concederse esta reducción de jornada al personal que, por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado, deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

Artículo 17. Cómputo y procedimiento de tramitación de permisos y licencias.

Para el cómputo de permisos y licencias se seguirán los siguientes criterios generales:

Todas aquellas licencias que sean de un día comprenderán el total de la jornada laboral.

Si se trabajase en periodo nocturno, el trabajador podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante para iniciar el disfrute del permiso.

Se elaborará un Reglamento específico que regule la concesión de permisos y licencias y la forma de justificar, en cada caso, su procedencia.

En lo no previsto en este Convenio en esta materia, se aplicará el Decreto 34/99 de la Generalitat Valenciana, de fecha 9 de marzo.

Artículo 18. Excedencias.

La concesión y duración de las excedencias se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente, concediéndose a los trabajadores que lo soliciten y haciéndose efectiva la reincorporación al puesto de trabajo una vez terminado el periodo concedido.

Las excedencias voluntarias, por otra parte habrán de ser como mínimo de 6 meses y como máximo de 3 años de duración. Después de terminada dicha excedencia, y reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, éste no podrá solicitar otra en un periodo de 3 años.

#### CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Son retribuciones básicas:

El sueldo base asignado a cada Grupo profesional.

Los trienios, cantidad igual para cada grupo de clasificación que se abona por cada tres años de servicios efectivos en la Administración Pública.

Las pagas extraordinarias, establecidas en dos al año, devengándose los meses de junio y diciembre, por importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo base y trienios.

Son retribuciones complementarias:

El complemento de destino, correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe.

El complemento específico, destinado a retribuir las especiales condiciones de trabajo.

El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés e iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo o las funciones.

Se asignarán también a este concepto las percepciones por la realización de trabajos de superior categoría cuyo aplazamiento resulte imposible, así como cuando se hayan de cumplir por los empleados las funciones correspondientes a otro puesto de trabajo por tiempo igual o superior a un mes. Estas percepciones requerirán la propuesta del Jefe de Servicio, que incluirá una valoración de los trabajos y una estimación de las cantidades a percibir, según los siguientes criterios:

Cuando se asuman más del 50% de las funciones, se percibirá el 100% de las diferencias entre las retribuciones complementarias de ambos puestos de trabajo.

Cuando se asuman menos del 50% de las funciones, se percibirá el 50% de las diferencias entre las retribuciones complementarias entre ambos puestos de trabajo.

En el caso de acumulación de tareas de igual categoría, se retribuirá con el 50% del Complemento Específico además del suyo.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que tendrán carácter excepcional y sólo podrán ser reconocidas por servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales para sucesivos periodos. Ambas partes, con el objetivo de favorecer la creación de empleo, acuerdan la supresión general de las horas y servi-

cios de carácter extraordinario, siendo como máximo 80 h/año, 15 h/mes, de las cuales 10 h/mes serán de obligado cumplimiento por parte del trabajador.

Con carácter general, estos servicios se compensarán por descanso, a razón de una hora y treinta minutos por hora trabajada, en horario normal; dos horas si se realizan en festivo o en horario nocturno, (entendiendo por tal desde las 22 a las 6 h.); y dos horas y media cuando concurren ambas circunstancias de nocturnidad y festividad (que incluirá sábados). A opción del trabajador, se procederá a su abono, bajo los mismos criterios expuestos para su compensación. Caso de tener asignada el trabajador la realización de forma periódica de tareas con horarios especiales (Actos de protocolo, actividades socioculturales, servicios en Fiestas, servicios extraordinarios de las Brigadas, etc.) que no se retribuyan por otros conceptos salariales, el trabajador podrá optar por flexibilizar el horario de común acuerdo con su respectivo jefe de servicio y el Vº Bº del Concejal del Área. Ambas partes asumen el compromiso de suprimir los módulos, en tanto se aprueba el Catálogo de Puestos de Trabajo que prevea los horarios y servicios especiales, se mantendrá el sistema vigente, en los puestos que se relacionan a continuación:

Artículo 20. Retribuciones.

Las retribuciones básicas del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Mislata experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos para el año 2000 y sucesivos, a aplicar en la nómina correspondiente al mes de enero de cada año.

El mismo hipotético incremento y durante el mismo periodo será de aplicación a las retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico determinadas para cada uno de los puestos de trabajo municipales, excluido el Complemento de Productividad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del R.D. 861/86, de 25 de abril, en su caso, una vez alcanzados los objetivos fijados por la Corporación, con audiencia del Comité de Empresa, se abonará a los empleados públicos un Complemento de Productividad, que será como mínimo equivalente en cada ejercicio, y durante la vigencia del presente Convenio, a las retribuciones complementarias correspondientes a cada puesto de trabajo, multiplicado por dos, y abonándose en cuatro pagas iguales trimestrales en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Para ello, se fijarán de manera general, unos objetivos para el personal laboral:

No superar un índice de absentismo colectivo de un 10% (referido a los casos de enfermedad común).

Cumplimiento en los planes de trabajo, dentro de los límites establecidos, siempre que el incumplimiento no sea por causas imputables al personal del Ayuntamiento.

Algunos Grupos Profesionales y puestos singularizados se encuentran inadecuadamente valorados en el marco global de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, debiendo revisarse los distintos conceptos retributivos y las funciones reales desempeñadas. A tal fin, se abordará en el marco de la Mesa General de Negociación la reconsideración del Catálogo de Puestos de Trabajo, en el plazo máximo de 1 año, donde se contemplen tanto el organigrama y adscripción de los trabajadores a sus respectivas áreas de trabajo, así como sus distintos niveles y complementos.

Artículo 21. Reestructuración de plantilla.

Se acuerda la aplicación de la Ley 1/1996, de la Generalitat Valenciana, de adaptación del Régimen Jurídico de Personal de la Administración Pública Valenciana, a la naturaleza de los puestos que ocupa, para la normalización de la plantilla laboral del Ayuntamiento de Mislata.

Dicho proceso se iniciará durante el año 2000, para lo cual se creará una Comisión entre la Corporación y las partes firmantes, de composición paritaria, donde se determinará los puestos a funcionarizar y los grupos a los cuales se adscriben, modificándose la Plantilla, según la Ley 1/96, las bases del proceso, el calendario de ejecución y el sistema de evaluación. Dicho proceso estará terminado dentro de la vigencia del presente Convenio laboral.

En tanto se modifica dicho Catálogo de Puestos, se seguirán realizando las mismas funciones que se venían prestando como personal laboral.

Artículo 22. Indemnizaciones.

Los empleados públicos municipales tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones que procedan con objeto de resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de acuerdo con lo establecido legalmente.

**Artículo 23. Asistencia Jurídica.**

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la correcta y reglamentaria prestación del servicio, dando opción al afectado a proponer al jurista, que en todo caso deberá recibir la conformidad del Ayuntamiento, cubriendo asimismo la totalidad de las costas del proceso, salvo condena del empleado a título de responsabilidad dolosa en sentencia firme.

**Artículo 24. Seguro de Accidentes.**

Se mantiene un seguro de accidentes laborales con garantía durante las 24 horas del día por incapacidad absoluta o fallecimiento. Se establece la cantidad de 5.000.000 de pesetas.

**Artículo 25. Anticipos.**

Todos los trabajadores con plaza en propiedad en el Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar un anticipo en la forma y cuantía establecidas por la legislación vigente.

Las cuantías de los anticipos serán de, como máximo, 300.000 ptas, debidamente valorados por la Comisión encargada de su tramitación, debiendo devolverse en 14 ó 18 mensualidades, a elección del trabajador.

Los trabajadores/as que hayan recibido dicho anticipo no podrán volver a recibir otro hasta transcurridos 6 meses después del pago de la última mensualidad.

Las cantidades que se reintegren dentro de cada año natural se utilizarán para la concesión de otros anticipos.

En las situaciones de permisos por maternidad y jubilaciones, el Ayuntamiento anticipará a los trabajadores, con carácter de anticipos urgentes y prioritarios, las cuantías correspondientes hasta su percepción por los organismos competentes.

Se presupuestará por la Corporación la cantidad de 4.500.000 ptas. en este concepto para los Presupuestos del 2000, que se incrementarán cada año en el I.P.C.

**CAPITULO V: PRESTACIONES SOCIALES.**

**Artículo 26. Subvenciones sanitarias.**

Se concederán ayudas económicas para la dispensación de productos ortoprotésicos prescritos facultativamente por médicos colegiados en concepto de subvención sanitaria, y para los empleados/as que tengan a su cargo minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, así como para complementar la prestación por incapacidad laboral.

Serán beneficiarios de las subvenciones sanitarias:

El titular de la cartilla sanitaria.

El cónyuge, pareja de hecho (siempre que éste no obtenga prestaciones por el mismo concepto) e hijos a su cargo.

Los jubilados que, habiendo pertenecido a la plantilla de este Ayuntamiento, hayan tramitado su expediente de jubilación en el mismo.

Aquellos trabajadores que en los últimos 5 años hayan completado un año de prestación de servicios para el Ayuntamiento de Mislata, y que en la fecha de la solicitud, tengan un contrato en vigor de 3 meses o más.

Se establecen las siguientes ayudas económicas, que se actualizarán conforme al I.P.C. previsto para cada ejercicio, inclusive el de 2000:

**I) Subvenciones sanitarias:**

CONCEPTO	IMPORTE
<b>ODONTOLOGIA</b>	
Extracción dental .....	5.000
Empastes .....	7.000
Prótesis dental (1/2 boca) .....	50% ppto.
Prótesis dental (boca) .....	50% ppto.
Ortodoncias .....	50% ppto.
<b>VISION (bianual)</b>	
Gafas normales .....	15.000
Gafas bifocales .....	20.000
Lentillas no desechables .....	15.000
Renovación cristales .....	12.000
<b>PROTESIS Y OTROS</b>	
Plantillas .....	8.000
Calzado y plantillas .....	15.000
Resto (2 pptos.) .....	Límite 59.000
Coches o sillas de ruedas .....	Límite 59.000 (o alquiler)
Marcapasos, válvulas .....	174.000

**CONCEPTO**

**IMPORTE**

**AUDICION Y FONACION**

Prótesis auditivas ..... 60.000 máximo

El Ayuntamiento se compromete a abonar el 50% del presupuesto, siempre que éste no exceda de 250.000 ptas.

En la renovación de cristales se abonará el 50% de la factura, hasta el máximo establecido. Para la percepción de estas ayudas se cursará solicitud ante el Registro General del Ayuntamiento a la que se acompañarán las facturas correspondientes.

Con el fin de garantizar la salud de los trabajadores el ayuntamiento determinará un especialista odontólogo con el fin de hacer 1 revisión anual gratuita para todo el personal laboral.

II) El Ayuntamiento fija la cantidad de 10.937 ptas. al mes como subvención para padres o tutores legales o cónyuges con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales superiores al 33%, con las siguientes excepciones:

a) Cuando se perciba una pensión por este hecho, la subvención será de 7.000 ptas. al mes.

b) No existirá derecho a esta subvención cuando el discapacitado sea sujeto de una relación contractual remunerada.

La calificación de la minusvalía se justificará por el órgano que legalmente proceda, y serán los servicios médicos de la Corporación quienes, en su caso, podrán recabar los informes técnicos complementarios que sean necesarios para la determinación de la minusvalía. Si concuriere en ambos cónyuges la condición de empleado, sólo se devengará una subvención.

III) La ayuda para complementar la prestación por incapacidad laboral temporal y accidentes de trabajo se aplicará de la forma siguiente:

Se percibirán desde el primer día de iniciarse el proceso el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que le correspondiesen, hasta su reincorporación al trabajo.

Se exceptuará el abono de las prestaciones por mayor dedicación (módulo) transcurridos seis meses en situación de I.L.T.

IV) Caso de devengarse pensiones de jubilación, viudedad u orfandad, durante el período comprendido entre el cese o fallecimiento del empleado y el cobro efectivo de la pensión correspondiente el Ayuntamiento se hará cargo de su pago mensual, debiendo ser reintegrado el importe total por el beneficiario de la misma en el momento en que la Seguridad Social proceda al pago de la citada pensión.

**Artículo 27. Incapacidad sobrevenida.**

El Ayuntamiento, de oficio o a petición del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud o del propio trabajador, cuya capacidad se encuentre disminuida para su puesto de trabajo, podrá, previo dictamen de la Comisión Paritaria, y presentando para ello los informes médicos oficiales correspondientes:

1. Remodelar o cambiar las tareas dentro de las funciones del propio puesto de trabajo.

2. Si la incapacidad no le permite desempeñar su puesto de trabajo, el Ayuntamiento reubicará al trabajador/a a otro puesto de trabajo, sin dejar de pertenecer a la plantilla de este Ayuntamiento. Todo ello se realizará con el correspondiente Plan de Empleo y Formación para dotarle de las habilidades que requiera el nuevo puesto. En este sentido, en el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, deberá señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones.

3. En todo caso se garantizarán las retribuciones consolidadas del trabajador/a; en el caso contemplado en el apartado 2, la suma de haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, deberá ser igual a las retribuciones que venía percibiendo.

**Artículo 28. Jubilación anticipada.**

En los supuestos en los que por aplicación de disposiciones legales, pueda reconocerse la jubilación anticipada desde los 60 años de edad, se contemplará el establecimiento de una prestación complementaria, abonándose como indemnización a tanto alzado:

Jubilación 60 años: 2.200.000 ptas.

Jubilación 61 años: 1.800.000 ptas.

Jubilación 62 años: 1.400.000 ptas.

Jubilación 63 años: 1.000.000 ptas.

Para el reconocimiento de este derecho, será necesario tener 15 años de servicio en la empresa. Para la elaboración de los Presupuestos anuales, se tendrá previsto el posible gasto por este concepto.

A los 64 años, será de aplicación lo previsto en el R.D. 1.194/85, de 17 de julio. En tal caso, el Ayuntamiento se compromete a abonar al trabajador como indemnización a tanto alzado, prorrateada en 12 meses, la diferencia hasta el 100% de sus retribuciones totales hasta cumplir los 65 años.

Dichas cuantías se revalorizarán cada año con el I.P.C.

Artículo 29. Fondo educativo.

La Corporación abonará el 25% de los costes por estudios (tasas académicas oficiales) en Facultades, Escuelas Técnicas u otros Centros Oficiales, únicamente de aquellas asignaturas o créditos de los que se acredite su superación, y siempre que dichos estudios estén relacionados con la promoción del trabajador, entendiéndose por éstos los que le permitan ascender en la escala administrativa, de conformidad con la relación de puestos de trabajo. En ningún caso se abonará un número de créditos superior a los que configuren la titulación universitaria cuyo estudio se pretende, ni se abonará dos veces la misma asignatura dentro de la misma titulación.

Los empleados del Ayuntamiento con hijos a su cargo en edad escolar, aun no residiendo en el término municipal, tendrán acceso a las becas y ayudas al estudio (libros de texto, material escolar etc.) establecidas o que puedan establecerse por la Corporación en las condiciones que en tales convocatorias se fijen. Asimismo, podrán acceder a plazas y becas en la Guardería Municipal.

Artículo 30. Prendas de Trabajo y equipamiento específico.

El Comité de Empresa, o en su defecto una Comisión nombrada a tal efecto, informará a la empresa adjudicataria de la ropa laboral, y su renovación periódica.

Su entrega se hará efectiva en abril para la equipación de verano, y en octubre para la de invierno.

**CAPITULO VI: PLANTILLA Y CONDICIONES PROFESIONALES**

Artículo 31. Clasificación del personal. Relación de puestos de trabajo.

La Plantilla será aprobada anualmente, debiendo contener todos los puestos de trabajo, incluyendo, como mínimo, la denominación, número, características del puesto y requisitos para su desempeño.

Se negociará en el marco de la Mesa General de Negociación, con antelación de al menos 1 mes, antes de la aprobación de Plantilla y Presupuestos por el Pleno de la Corporación.

Artículo 32. Formas de ingreso. Ofertas Públicas de Empleo.

La Corporación formulará sus Ofertas de Empleo Público de acuerdo con la Ley, previa negociación con los Sindicatos integrados en la Mesa General de Negociación.

Durante los ejercicios 2000 y 2001 se tenderá a la consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan a necesidades o cometidos de carácter permanente, estructural y no coyuntural. En este sentido, se valorarán todos los puestos de trabajo que figuren en la relación de puestos de trabajo con carácter temporal por más de 2 años.

Los procedimientos de selección y la composición de los Tribunales quedan regulados en las Bases Generales aprobadas por el Ayuntamiento y demás disposiciones vigentes. Se garantiza la presencia de un miembro designado por el Comité de Empresa con voz y voto en todos los Tribunales y Comisiones de Valoración encargados de resolver las convocatorias de selección de personal; en todo caso, la persona designada tendrá que ser de igual o superior grupo, o titulación.

Artículo 33. Provisión de puestos de trabajo.

La provisión de los puestos de trabajo se realizará de acuerdo con la legislación vigente, ofertando los mismos, en primer lugar, al personal del Ayuntamiento del mismo grupo, y en segundo lugar al personal de nueva incorporación.

Artículo 34. Promoción del personal.

La promoción entre grupos, niveles o categorías se realizará mediante la convocatoria de concurso de méritos, de acuerdo con criterios preestablecidos y conocidos por los aspirantes, estableciéndose una Comisión de Valoración compuesta por representantes de la Corporación y los Sindicatos, elaborándose por ésta previamente a los procesos de promoción, el baremo de méritos a valorar, teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El personal del Grupo E que carezca del título de Graduado Escolar o equivalente, podrá participar en la convocatoria de promoción al Grupo D siempre que tenga una antigüedad de 5 años en el Grupo E.

El personal del Grupo D que carezca del título de Bachiller o equivalente, podrá participar en las convocatorias al Grupo C siempre que tenga

una antigüedad de 10 años en el Grupo D o de 5 más la superación de un curso específico de formación.

La redistribución de efectivos podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios, conforme a lo establecido al artículo 5 del presente convenio, debiendo elevarse con carácter previo, una propuesta razonada al Comité de Empresa, debiendo emitir informe en un plazo no superior a un mes, no pudiendo aprobarse definitivamente hasta el pronunciamiento de este órgano, entendiéndose que, en tanto, la adjudicación tiene carácter provisional.

Provisionalmente, y en tanto no haya nueva regulación al respecto, el Ayuntamiento implantará durante la vigencia de este Convenio un ensayo de carrera profesional, al margen de la promoción por cambio de categoría profesional o por modificación de puestos de trabajo, consistente en el establecimiento de un primer escalón de ascenso del complemento de destino como progresión del grado personal de carácter horizontal. A estos efectos, al cumplimiento de 15 años de servicios efectivos en la Administración Local en la respectiva categoría profesional, pasará a obtener como grado personal consolidado el inmediatamente superior, siempre que en los últimos 3 años se hayan realizado más de 30 horas anuales de cursos de perfeccionamiento profesional relacionadas con el desempeño de las funciones encomendadas. Asimismo, se estudiará por la Mesa General de Negociación el incremento del específico de responsabilidad en puestos de trabajo singularizados, y los niveles de complemento de destino en función de las tareas efectivamente desarrolladas y la formación en materias específicas relacionadas con el puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se equiparán los niveles de complemento de destino asignados a puestos con iguales funciones genéricas o tareas cualitativamente idénticas.

Se reconocerán a todos los efectos los servicios prestados con carácter temporal.

Artículo 35. Mantenimiento del Empleo.

Las partes manifiestan su compromiso en defensa de los servicios públicos. En este sentido, la empresa garantiza el mantenimiento del empleo en la plantilla del propio Ayuntamiento.

Declarado por Sentencia firme un despido como improcedente, la opción entre indemnización y readmisión se ejercerá por el trabajador.

Artículo 36. Formación.

Con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados del Ayuntamiento y que incremente sus posibilidades de promoción, se elaborará un Plan de Empleo. Este tendrá como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado, para el aumento de la eficacia de los servicios, la mejora en el rendimiento de los recursos disponibles y su acercamiento a las demandas de los ciudadanos.

Las partes consideran la formación como instrumento indispensable para optimizar los recursos humanos y materiales con el fin de prestar un mejor servicio a los ciudadanos de Mislata. Asimismo, la formación será mérito y requisito a la hora de considerar las posibilidades de promoción y la carrera administrativa, estableciéndose que los títulos y certificados de índole formativa se incorporarán al expediente personal de cada empleado.

Con este fin, la Corporación, directamente o en colaboración con otras entidades, se compromete a facilitar la actualización permanente de los trabajadores en las innovaciones técnicas que se produjeran en el puesto de trabajo al que estuvieran adscritos, contribuyendo a la promoción profesional y normativización de la carrera administrativa.

Anualmente, la Corporación, tras considerar las necesidades y prioridades, establecerá un Plan de Formación, como instrumento estratégico directamente dirigido al cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior. En el Plan de Formación figurarán las actividades y cursos programados, detallando denominación, destinatarios, objetivos, número de plazas y convocatorias y condiciones del profesorado. Su puesta en práctica se negociará con los representantes de los trabajadores, estableciéndose las siguientes premisas:

Las actividades y cursos incluidos en el Plan de Formación se llevarán a cabo en tiempo retribuido, ya en horario de trabajo o fuera de él; en este último caso, el tiempo de formación se compensará con un tiempo igual de horas de trabajo y en la forma en que individualmente se pacte con la Corporación, salvadas las necesidades del servicio.

La Corporación correrá con los gastos de inscripción y matrícula de estos cursos, así como con las indemnizaciones y dietas cuando se trate de actividades o cursos que tuvieran lugar fuera de la provincia de Valencia.

La Corporación podrá declarar de interés preferente algunos cursos o actividades, lo que conllevará la obligación de asistencia y aprovechamiento por parte de los empleados públicos a los que fueran dirigidos tales actividades o cursos, obligándose el Ayuntamiento a ofertar el número de convocatorias y plazas suficientes. Se establece como prioritaria la oferta de Cursos de Valenciano de diferentes niveles, y en número y con plazas suficientes para garantizar la formación de todos los empleados del Ayuntamiento.

Los empleados que deseen asistir a un curso del Plan de Formación que no entrañe obligatoriedad habrán de solicitarlo en tiempo y forma. La selección se hará con los siguientes criterios:

Idoneidad del curso para el puesto de trabajo.

Menor formación previa en la materia.

Aprovechamiento con que se hubieren seguido cursos anteriores.

Antigüedad.

Cuando se trate de cursos organizados por otras Administraciones Públicas, la selección estará condicionada por el sistema que implante la mencionada Administración.

Las actividades y cursos no incluidos en el Plan de Formación del Ayuntamiento serán estudiados por la Comisión de Seguimiento, determinándose si serán en tiempo retribuido o no, facilitándose en cualquier caso la asistencia siempre que no supongan un deterioro del servicio.

Siempre que se autorice la realización de un curso dentro de la jornada laboral, cumplidos los requisitos establecidos, se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en la asistencia al mismo. En este sentido, se entenderá dispensado el trabajador de la asistencia durante toda la jornada laboral cuando el horario del curso suponga más de dos tercios del total de horas de la misma, dejando este aspecto a criterio del correspondiente Jefe de Servicio.

#### CAPITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 37. Reglamento de Seguridad y Salud Laboral.

En esta materia será de aplicación el Reglamento aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 30 de julio de 1998, en tanto no se vea afectado su contenido por las previsiones del presente acuerdo.

#### CAPITULO VIII: ORGANOS DE REPRESENTACION Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo de los empleados públicos que se incluyen en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por los Delegados elegidos en las correspondientes Elecciones Sindicales, teniendo las competencias determinadas en las leyes, y, en concreto, las siguientes:

Emitir informe con carácter previo a la adopción de acuerdos en materias de: condiciones de trabajo, sistemas de organización, formación del personal, permisos, vacaciones y licencias, premios y sanciones, retribuciones, oferta de empleo y acceso a la función pública, provisión y promoción profesional, y, en general, cuantas afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores públicos con la Administración.

Plantear y negociar con la Corporación cuantas cuestiones se susciten en materia de personal.

Conocer los datos obtenidos y estadísticas y estudios que se manejen y que afecten a los trabajadores.

Artículo 39. Garantías Sindicales.

Los trabajadores tendrán derecho a la asistencia a Asambleas, siempre que sean convocados por los representantes de los trabajadores en el tiempo y forma que se establezca en la legislación vigente, pudiendo establecerse, en su caso, servicios mínimos.

Los representantes sindicales gozarán de las garantías establecidas en la legislación vigente.

Los miembros electos en representación de los trabajadores dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales para el ejercicio de su función representativa, que podrán acumularse en uno o varios miembros sin perjuicio de sus retribuciones; no se computarán como horas sindicales aquellas en las que la Corporación llame a negociar a los representantes sindicales, ni las de las Asambleas que cumplan con los requisitos debidos.

Se facilitará un Tablón de Anuncios en lugar idóneo para exponer propaganda y comunicación de tipo sindical.

Para la asistencia a Congresos de las organizaciones sindicales constituidas en este Ayuntamiento y con la debida justificación, los miembros de las mismas podrán solicitar licencia por el tiempo que duren los mismos, estableciéndose un máximo de 5 días anuales y una asistencia de tres personas.

Por último, la empresa garantizará un local para el uso del Comité de Empresa y sus representantes sindicales, debidamente acondicionado con material de oficina y mobiliario adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 40. Secciones Sindicales.

Las Centrales Sindicales que hayan obtenido un porcentaje de votos superior al 10% de los emitidos en las Elecciones Sindicales dispondrán de un crédito horario equivalente a 10 h. por cada representante sindical electo, en las respectivas candidaturas. A este fin, podrá acumularse el crédito horario de los miembros de la Junta de Personal y el Comité de Empresa.

Artículo 41. Conflicto Colectivo y Huelga.

En lo concerniente a Conflicto Colectivo y Huelga, se estará a lo que disponga la legislación vigente. Antes de iniciarse ambos procedimientos, las partes se obligan a agotar los trámites para la solución de conflictos oportunos. En el caso de convocatoria de huelga, se preavisará con diez días de antelación a su celebración, regulándose por la Corporación junto con el Comité los servicios mínimos que deberán funcionar durante la misma.

#### CAPITULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES

A partir del 1 de enero de 2000, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

Aplicación en la nómina de enero de 2000 el incremento del 2 % previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el personal de la Administración Pública.

El incremento del año 2000 se complementa con una cláusula de revisión salarial que garantice el poder adquisitivo de acuerdo con el I.P.C. real que se establezca para el año 2000, dicha desviación se pagará en el primer trimestre del 2001.

Aplicación en la nómina de enero de 2001 del porcentaje de aumento salarial que estipule el gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el personal de la Administración Pública.

El incremento del año 2001 se complementa con una cláusula de revisión salarial que garantice el poder adquisitivo, de acuerdo con el I.P.C. real que se establezca para 2001.

Aplicación en la nómina de enero de 2002 del porcentaje de aumento salarial que estipule el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el personal de la Administración Pública.

El incremento del año 2002 se complementa con una cláusula de revisión salarial que garantice el poder adquisitivo, de acuerdo con el I.P.C. real que se establezca para 2002.

Los atrasos de los años 2000, 2001 y 2002 se percibirán en una paga durante el primer trimestre del año siguiente, consolidando la masa salarial del año anterior.

La Corporación y el Comité de Empresa acuerdan en este Convenio definir la estructura del complemento de destino para el personal sujeto al presente convenio, de la siguiente forma:

Grupo E:	El nivel mínimo será el	E-12
	Máximo	E-14
Grupo D:	El nivel mínimo será el	D-14
	Las jefaturas	D-16
	Máximo	D-18
Grupo C:	El nivel mínimo será el	C-18
	El jefe de negociado	C-20
	Máximo	C-22
Grupo B:	El nivel mínimo será el	B-22
	El jefe de sección	B-24
	El jefe de servicio	B-26
Grupo A:	El nivel mínimo será el	A-24
	El jefe de servicio	A-26
	Máximo	A-28

Será de aplicación el Régimen Disciplinario establecido para la Función Pública. En su caso un Reglamento regulará el procedimiento sancionador que tendrá en cuenta los principios de eficacia y garantía.