

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE
ARCHENA Y EL PERSONAL LABORAL PARA LOS AÑOS 2005 a 2007.**

- CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Archena y los trabajadores municipales sujetos a la legislación laboral, que a continuación se relacionan:

- a) El personal laboral por tiempo indefinido.
- b) El personal laboral de duración determinada.

2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Los trabajadores procedentes del SEF para trabajos temporales de colaboración social o análogos, con las particularidades propias de la norma específica que regule su situación.
- b) Los Funcionarios de Carrera, de Empleo o Interinos.
- c) Los trabajadores que tengan contrato con causa en cualquier tipo de convenio entre el Ayuntamiento y otras Entidades u Organismos Públicos, cuando en los mismos se establezcan módulos retribuidos y condiciones laborales específicas.

- Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, aunque los efectos económicos del mismo, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2005. El Acuerdo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

- Artículo 3. Unidad Normativa.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación con carácter supletorio las normas legales vigentes en cada materia.

- CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

- Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Acuerdo, que estará integrada por dos representantes a designar por el Comité de Empresa y la Junta de Personal y otros dos representantes a designar por el Ayuntamiento.

2. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Acuerdo, así como la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

4. Las sesiones de la Comisión Paritaria podrán realizarse conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento que se establece en el Convenio Colectivo suscrito con la representación del personal laboral del Ayuntamiento.

- **Artículo 5. Denuncia del Convenio Colectivo.**

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

- **Artículo 6. Prórroga del Convenio Colectivo.**

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

Si no media denuncia o si mediado no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al Capítulo de Retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

- **CAPÍTULO III: CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

- **Artículo 7. Categorías Profesionales.**

Las categorías profesionales de los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento serán las establecidas en el artículo 25 y concordantes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el artículo 167 y concordantes del RDLeg. 781/1986, de 18 de abril, por el que se Aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local

- **CAPÍTULO IV: SELECCIÓN DE PERSONAL, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN DE PUESTOS.**

- **Artículo 8. Selección de personal.**

El procedimiento de selección de los funcionarios de este Ayuntamiento se ajustará a la legislación básica del estado sobre función pública, conforme al Art. 133 del RDLeg. 781/1986, de 18 de abril, por el que se Aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y en lo que es de aplicación el RD. 896/1991, de 7 de junio, reglas básicas y programas de procedimiento de selección de funcionarios locales, y con carácter supletorio el RD 364/1995, 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado conforme a lo establecido en su artículo 1.3. Así como lo dispuesto en el artículo 32.c de la Ley 9/1987.

- **Artículo 9. Relaciones de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo, es el instrumento técnico de organización administrativa, que mediante la definición de los puestos de trabajo permita asignar cada empleado municipal a un puesto de trabajo concreto, en los términos previsto según la legislación básica sobre función pública. Deberá la Relación de Puestos de Trabajo incluir, en todo caso la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les corresponda y los requisitos exigidos para su desempeño. La Relación de Puestos de Trabajo será publicada. Son de aplicación la Ley de Bases de Régimen Local, artículo. 90.2 y concordantes el RDLeg. 781/1986, de 18 de abril, por el que se Aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (artículo. 126.4 y concordantes) y la Ley de Mediadas para la de Reforma de la Función pública. (artículo 16 y concordantes)

- **Artículo 10. Provisión de Puestos de Trabajo.**

La provisión de los puestos de trabajo se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en el RD. 28/1990, de 15 de enero, por el que se Aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración del Estado y el R.D. 364/1995. de 10 de marzo.

- **CAPÍTULO V: PROMOCIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN INTERNA Y FORMACIÓN.**

- **Art. 11 Se garantiza el acceso a la carrera administrativa y a la promoción profesional, promoción interna y formación.**

Se garantiza el acceso a la carrera administrativa y a la promoción profesional, conforme a lo establecido en el artículo la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas Para la Reforma de la Función Pública en sus artículos 21 y concordantes, y el derecho a acceder a otros puestos de igual o superior nivel y de ascenso de funcionario de

cuerpos o escalas de grupo inferiores a otros de grupo superior, con reserva conforme al RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se Aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local de los porcentajes que en su artículo 169.2 se fijan. La representación del Ayuntamiento y los trabajadores se obligan a presentar para su discusión y negociación en la comisión paritaria en el plazo máximo de 3 meses contados desde la firma del presente acuerdo un plan de formación integral del personal de este Ayuntamiento, se dotará presupuesto destinado a la partida de formación, no pudiendo disponerse de dicho crédito hasta que no haya sido aprobado el plan de formación.

Los funcionarios de este Ayuntamiento tendrán derecho a las recompensas, permisos y licencias retribuidas previstas en la legislación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y supletoriamente en la aplicable a los funcionarios de la administración del estado Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado.

- CAPÍTULO VI: TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 12. Jornada laboral y horarios.

1. El cómputo anual para los años 2005 a 2007 se fija en 1.600 horas netas, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario continuado, festivos, etc. La jornada de trabajo será de 37 horas y 30 minutos.

2. El horario se establece en régimen de jornada continua. Se mantendrán los horarios especiales vigentes en los servicios municipales que así lo requieran.

3. Del 1 de julio al 30 de septiembre, en Navidad y Semana Santa y en la semana de Fiestas del Corpus Christi se reducirá el horario de salida en media hora diaria, así como el lunes de mona y San Antón.

4. Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, la forma de disfrutarla habrá de respetar la adecuada atención al público y el buen funcionamiento de los respectivos puestos de trabajo. No pudiéndose quedar ningún servicio sin al menos un empleado.

5. En los casos previstos legalmente, se podrá conceder la jornada reducida.

6.- Los horarios de las diferentes dependencias serán los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo en vigor para cada uno de los puestos que figuren en la misma.

- **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

1. Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el Complemento Específico especial dedicación, y con el contenido que para ella se señale.

2. A los efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizado por el trabajador se repartirán los cómputos anuales en trimestrales, y se considerarán así las horas realizadas en exceso de este cómputo trimestral. Así mismo se considerarán como tales las realizadas por encima de las 7 horas y 30 minutos en cómputo diario, salvo en los casos en que este exceso se produzca por la libre y voluntaria adscripción del trabajador a alguna de las combinaciones de horario previstas, o por horarios especiales que respeten el cómputo anual.

3. Las horas computadas por excesos de jornada se **pagarán al 175%** según el cuadro siguiente. El pago efectivo de las mismas se efectuará dentro del siguiente trimestre natural a aquel en que se devengarán.

GRUPO	PRECIO HORA EXTRA
GRUPO A	36,72 Euros
GRUPO B	21,62 Euros
GRUPO C	17,12 Euros
GRUPO D	14,91 Euros
GRUPO E	12,80 Euros

4. En caso excepcional, y siempre que el servicio lo permita se compensarán los excesos de jornada por tiempo libre en la proporción del 200%, es decir, por cada hora se compensará con 2 horas de tiempo libre. Esta compensación se realizará obligatoriamente dentro del segundo trimestre del cómputo.

- **CAPÍTULO VII: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

- **Artículo 14. Vacaciones.**

1. De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de Julio y Agosto. La duración y el disfrute de las mismas será conforme a la legislación vigente, no obstante, si se opta por su disfrute por días naturales, la duración de las vacaciones será de 31 días naturales.

2. El Ayuntamiento aprobará cada año un Plan de Vacaciones, previo informe de la Comisión Paritaria, y con antelación al 1 de Abril. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal. Las preferencias del personal se referirán en todo caso a la coincidencia del período vacacional con la de los hijos en edad escolar y de la esposa, así como a la antigüedad en el servicio. Los períodos vacacionales se establecerán rotativamente cada año. Los cambios entre

empleados de los períodos vacacionales serán comunicados al Concejal Delegado de Personal 15 días antes del mismo y sin que esto suponga cambio de los turnos al año siguiente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en un 80% en el mes de Agosto.

3. En casos excepcionales el Plan de Vacaciones podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas por los afectados, siguiendo el mismo procedimiento que para su aprobación.

4. Los períodos de vacaciones serán de 31 días naturales continuados, a excepción de necesidades de los servicios que así lo requieran.

- **Art. 15 Permisos y licencias: derechos que suspenden temporalmente la relación de servicio sin alterar la situación de servicio activo. De la excedencia forzosa o voluntaria servicios especial y suspensión de funciones**

Será de aplicación lo dispuesto en el D.L. 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (Art. 75 y concordantes) y supletoriamente la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con las siguientes excepciones, por cuanto suponen una mejora del contenido mínimo establecido en la legislación mencionada.

a) Se amplía la licencia contenida en la letra a) del Art. 75.1 del D.L. 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia en los supuestos de primer grado a 3 días cuando el suceso se produzca en la Región de Murcia y cinco días cuando sea fuera de la Región. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se consideran dos y cuatro días respectivamente

b) En cuanto a la letra b) del Art. 75.1 del D.L. 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia se amplía la licencia por cambio de domicilio sin cambio de residencia a dos días.

c) En cuanto al artículo 75.3 del D.L. 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia los días de asuntos propios habrán de ser solicitados con una antelación mínima de cuatro días.

d) En cuanto al artículo 77.1 del D.L. 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, procederá esta licencia siempre aquí el cónyuge trabaje y justifica que no disfruta de igual permiso.

e) Todos los servicios permanecerán cerrados los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro de Entrada y Salida e Información y demás servicios que se prestan habitualmente en festivos, siendo estos retribuidos.

f) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a la consulta médica con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

g) El Ayuntamiento podrá conceder permiso hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulable a los períodos vacacionales, siempre que se soliciten con 15 días de antelación. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

h) Se celebrará el día 22 de mayo la Patrona de los distintos servicios, pero sin que represente día de permiso. Para este día el Comité de Empresa elaborará un programa de actividades para el personal.

i) La situación de excedencia forzosa o voluntaria, los servicios especiales y la suspensión de funciones, ser regulará por la legislación de la comunidad y supletoriamente por la LMRFP

j) En caso de matrimonio se concederán 15 días hábiles de permiso.

- CAPÍTULO VIII: CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Art. 16 Retribuciones. Estructura de las retribuciones

Las retribuciones de los funcionarios de este Ayuntamiento se percibirán conforme a los artículos 67 y 68 y concordantes del D.L. 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, a lo contenido en el RD 861/1986 y lo contenido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo vigente.

La cuantía de las pagas extraordinarias se incrementará en un total del 40% del complemento específico en dos tramos del 20% durante los tres años siguientes, comenzando por los grupos inferiores, según el siguiente detalle:

Primer año: Grupos E, D y C
Segundo año: Grupos E, B y A
Tercer año: Grupos D, C, B y A

- Artículo 17. Incremento Salarial para los años 2.005 a 2.007.

Para los años 2.005 a 2.007 se establecerá un incremento salarial de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Se aplicarán también las subidas extraordinarias que se recogen en el Anexo I

- CAPÍTULO IX: CONDICIONES SOCIALES.

- Artículo 18. Ayudas de carácter asistencial.

1. Ayudas en situación de I.T. y accidente laboral.

a) En todos los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldos, trienios) y complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y complemento de personal transitorio).

b) En los casos de I.T. se garantizará el 100% de las retribuciones básicas y complementarias relacionadas en el punto anterior, desde el primer día y hasta que finalice el doceavo mes.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación salvo en los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

c) A partir de que finalice el doceavo mes, la Corporación garantizará las $\frac{3}{4}$ partes de las retribuciones básicas y complementarias con exclusión del complemento de productividad. Solamente en los casos en que a la vista del informe médico emitido por la unidad de salud laboral se inicie por el interesado la tramitación de jubilación por invalidez, la Corporación pasará a garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias, excepto el Complemento de Productividad desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo.

- Artículo 19. Seguro de Vida y Responsabilidad Civil.

a) El Ayuntamiento suscribirá póliza suficiente de seguro a favor de los trabajadores afectados por el Acuerdo, para en caso de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el mismo o su viuda o sus beneficiarios legales, perciban una indemnización de 9.015,18 €

b) En caso de invalidez permanente total por la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización será de 6.252,93 €.

c) En caso de muerte natural, la misma es de 6.010,12 €.

d) A la póliza que suscriba el Ayuntamiento, se le podrá incluir la cobertura a cargo del trabajador que lo desee.

e) El Ayuntamiento, una vez finalizada la póliza, entregará al trabajador o trabajadores, fotocopiada de la misma.

f) Entrará en vigor a los 30 días de su aprobación.

g) La administración destinará el 5% del total de la masa salarial a un plan de pensiones a favor de los Funcionarios de este Ayuntamiento.

- **Artículo 20. Ayudas y Becas.**

20.1. El Ayuntamiento dotará presupuestariamente las siguientes cantidades:

Becas:

Año 2.005:..... 2.800 €

Ayudas:

Años 2.005 1.400 €

Las Ayudas y Becas para los ejercicios 2.006 y 2.007 se incrementarán en el porcentaje que se incremente el IPC para esos años.

Las Ayudas y Becas podrán concederse a los trabajadores, sus cónyuges o hijos, previa solicitud del interesado y a propuesta de la Comisión Paritaria. No pudiendo en ninguno de los dos casos superar la cantidad de 360,61 € por trabajador y año. Por la Comisión Paritaria se elaborarán en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo las normas de procedimiento y criterios de adjudicación de las ayudas. En todo caso habrá de respetarse la situación de necesidad del peticionario en relación con la cuantía de sus retribuciones, dando prioridad a los trabajadores con menos recursos económicos.

20.2. Por hijos minusválidos:

a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, disdalia y otros.

b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un órgano oficial competente.

c) La cuantía máxima de estas ayudas serán las siguientes:

- Casos recogidos en el RD 2741/74 y 147/80..... 50,02 €

- Otros casos..... 62,53 €

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico de la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de los organismos públicos correspondientes (Munpal o Inerso) y el resto a cargo de la Corporación.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por los organismos públicos citados en el párrafo anterior, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

20.3. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

a) La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social o Munpal) garantizándose en todo caso:

- Por matrimonio..... 125,06 €
- Por natalidad 93,79 €
- Por sepelio..... 312,28 €

b) Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando al menos un año de servicios. En los casos de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación lo recibirán independientemente cada uno de ellos. En caso de natalidad sólo puede reconocerse a uno de ellos. Sepelio cualquiera de los cónyuges.

20.4. Ayudas por gafas, prótesis y similares.

a) Prótesis Dentales. En régimen de ayuda económica:

- Dentadura superior o inferior..... 125,06 €
- Dentadura completa..... 250,12 €
- Piezas sueltas (cada una)..... 25,01 €
(Máximo 5 piezas por trabajador)
- Empastes (cada uno)..... 15,64 €
(Máximo 5 piezas por trabajador)
- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años, el 25% del presupuesto 25 %
con un máximo de 187,58 €.

b) Ortopédicas. En régimen de ayuda económicas:

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas 37,52 €.
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector 15,64 €.
- Vehículo de inválido, por una sola vez, 187,58 €

c) Oculares. En régimen de ayuda económica:

- Gafas de lejos o de cerca.....	34,40 €
- Gafas bifocales.....	62,53 €
- Gafas telelupa.....	156,32 €
- Sustitución de cristales (Cada uno)	12,51 €
- Sustitución de cristales telelupa (Cada uno)	31,26 €
- Lentillas (Cada una)	31,26 €
- Audífono.....	156.32 €

d) Para recibir estas ayudas es preciso como documentación:

- Receta médica donde se prescriba la necesidad.
- Factura original debidamente cumplimentada.

Para la renovación de las ortopédicas, una vez cumplidos los 16 años, es necesario el transcurso de dos computables por fechas de facturas.

Las ayudas económicas que se prestan son incompatibles con cualesquiera otras que pudieran recibirse a través del INSS, MUNPAL o Entidades Concertadas.

20.5. Becas de Estudio.

La Mesa de Seguimiento del Acuerdo Marco distribuirá las becas de estudio en base a las solicitudes presentadas. En estudios de tipo Primaria, Secundaria, Preescolar o como máximo Grado Medio. La Cantidad fijada durante la duración del presente Acuerdo será de 2.501,17 €. más el IPC de cada año.

- **Artículo 21. Anticipos reintegrables a los trabajadores.**

El importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante, el cual en el momento de solicitar dicho anticipo, deberá presentar certificación de la Tesorería Municipal de estar al corriente de todos sus débitos.

- **Artículo 22. Jubilación anticipada.**

El Ayuntamiento indemnizará a los trabajadores que se jubilen anticipadamente de forma voluntaria, en las siguientes cuantías:

<u>AÑOS</u>	<u>IMPORTE</u>
60 Años	18.030,36 €
61 Años	12.020,24 €
62 Años	3.005,06 €
63 Años	3.005,06 €
64 Años	2.103,54 €
65 Años	1.202,02 €

Las estas cantidades se establecen para aquellos trabajadores a jornada completa, reduciéndose proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que realice el trabajador que se jubila anticipadamente.

- **Artículo 23.Trabajadores con merma de capacidad física.**

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores municipales de Servicios Especiales que por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos, y previo informe de la Unidad de Salud Laboral.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones incluso la económica, derivadas de la O.M. de 15-4-69, Art. 24-3. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

- **Artículo 24.Asistencia letrada.**

El Ayuntamiento garantiza la asistencia a través de su Asesoría Jurídica, a los trabajadores municipales que lo soliciten y precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

- **Artículo 25.Seguridad e Higiene.**

Se actuará de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones de vigilancia y control sobre condiciones de Seguridad e Higiene, que afectan igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en esta materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente configuración:

- 4 Representantes designados por la Corporación.
- 2 Representantes designados por el Comité de Empresa.
- 2 Representantes designados por los funcionarios.

Durante los años 2.005 a 2.007 se procederá a la realización de un examen de salud a todo el personal fijo de plantilla, funcionario y laboral. Los resultados de este examen de salud servirán de cómo base para la elaboración de un programa de salud laboral.

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

- **Artículo 26. Prendas de trabajo.**

Al personal afecto a este Acuerdo se le facilitará las siguientes prendas de trabajo:

-Limpiadoras: dos batas anuales y guantes de goma.

-Resto de personal: 2 uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno y un equipo de agua para casos de necesidad. Si se demuestra rotura o deterioro de las prendas de trabajo, durante la prestación del servicio, ésta será repuesta por el Ayuntamiento. La negativa a llevar dichas prendas, será objeto de falta, así como el uso fuera del trabajo.

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

b)El uniforme de verano, será entregado en la segunda quincena de Mayo, y el uniforme de invierno en la segunda quincena del mes de Septiembre.

- **Artículo 27. Crédito vivienda.**

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

- **Artículo 28. Secciones Sindicales, Garantías Sindicales y Delegados de Personal.**

28.1.- Secciones Sindicales.

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical cuando su sindicato haya obtenido más del 20% de delegados en las elecciones sindicales.

b) Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección Sindical (Delegado Sindical) que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección sindical. Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical. Además al Comité de Empresa se le dotará anualmente de una cantidad de 240,41 €, para gastos de material, que no incluirá las fotocopias que se realicen, siendo estas a cargo de la Corporación. El gasto se librará a nombre del Secretario de Comité de Empresa.

d) El disfrute de las horas sindicales serán comunicadas por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que esta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo de horas, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicarán con posterioridad.

e) Se creará una bolsa de horas sindicales por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical. Cada sindicato podrá distribuir su bolsa de horas a los trabajadores que para ejercer cualquier actividad sindical las precisen. No serán computables las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

f) Para la reunión de las secciones sindicales con los trabajadores, será necesaria la comunicación con 48 horas de antelación a los trabajadores y a la Concejalía de Personal, debiendo ser esta realizadas sin producir rotura del servicio.

28.2.- Garantías Sindicales.

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

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

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

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

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

f) Las secciones sindicales tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

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

- 18 horas que podrán convocar las secciones sindicales.
- 18 horas que podrán convocar los Órganos de Representación.

28.3.- Delegados de Personal.

Se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informado por el Ayuntamiento de la Política de Empleo.
- Absentismo y sus causas, accidente de trabajo y enfermedades profesionales y sus causas.
 - Índice de siniestralidad y medidas preceptivas que se utilizan.
 - Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u organismo competente.
- b) Intervenir en las siguientes materias.
- Contrato de trabajo y finiquito.
 - Contratos de aprendizaje y otros.
 - Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
 - Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
 - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
 - Traslados.
 - Participar en las negociaciones del Convenio Colectivo formando parte de la Comisión Negociadora.

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

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

- CAPÍTULO X: RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

- Artículo 29. Faltas, Sanciones y Procedimiento Sancionador.

Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

- A) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- B) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- C) El abandono de servicio.
- D) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
- E) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.
- F) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- G) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- H) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- I) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- J) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- K) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la ley.
- L) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- M) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- N) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) 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.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) 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 efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Traslado con cambio de residencia.
- d) Apercibimiento.

La sanción de separación de servicio, únicamente podrá imponerse por faltas muy graves.

Las sanciones de los apartados b) o c) podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Si la suspensión firme no excede del período en el que el funcionario permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en el apartado d).

1. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el título II del reglamento establecido en el R.D. 33/1986, de 10 de enero.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Se considerarán faltas cuantos actos y omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan delito o deslealtad.

La diferencia entre la jornada legalmente establecida y la realmente realizada por el trabajador dará lugar en su caso, a la deducción proporcional de haberes.

En cuanto al procedimiento sancionador se estará de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación complementaria que le sea de aplicación.

- **Artículo 30.Retirada del permiso de conducir.**

En el caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir, se le garantiza a este un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea por conducción temerarias o en estado de embriaguez, drogadicción o similares.

- **Artículo 31.Herramientas y Utilaje.**

Para la realización de los trabajos, por el personal de servicios, el Ayuntamiento se verá obligado a facilitar a éste la herramienta necesaria para el desarrollo de su función. La herramienta adquirida es propiedad del Ayuntamiento y el trabajador se responsabilizará de su buen uso y devolución al término de la jornada.

- **Artículo 32.Contratos de duración determinada.**

En el uso de las previsiones recogidas en el artículo 3 de R.D. 2720/1989, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada, y concretamente respecto al contrato eventual por circunstancias de la producción, se establece que:

Cuando las necesidades del trabajo desarrollado por esta Administración así lo requieran, por acumulación de tareas, aún tratándose de actividad normal del Ayuntamiento, se podrán realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración máxima de hasta doce meses.

- **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Cuando en el término municipal de Archena se produzcan averías o deterioros de bienes o servicios municipales que por su naturaleza hayan de ser reparados con la mayor brevedad posible, y esto no pueda efectuarse en horario normal de trabajo, se crearán unos retenes de trabajo integrados por fontaneros, electricistas y peones.

El personal de retén estará compuesto por 3 electricistas y 3 peones, creándose entres los mismos el "equipo de retén" que funcionará rotativamente por semanas. El equipo estará de servicio durante una semana ininterrumpidamente y disponible las 24 horas del día. El retén podrá ser ampliado si el servicio lo requiriera.

Por este concepto de retén, los trabajadores que se integren en los correspondientes equipos, percibirán una cuantía de 216.36 € mensuales en el año y la subida del I.P.C. del resto de los años

- **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

Este Convenio modificará la RPT en todo aquello que afecte a las retribuciones y complementos de naturaleza económica, produciendo una automática actualización del contenido de dicha RPT

- ANEXO I.

EN REPRESENTACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ARCHENA:

Fdo.: Manuel Marcos Sánchez Cervantes Fdo.: Patricia Fernández López

EN REPRESENTACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Fdo.: Jesús Campuzano Solana (CSIF) Fdp.: José Martínez Aznar (CSIF)

Fdo.: Antonio P. Ortiz Cantó (CSIF) Fdo.: María Dolores Garrido Sánchez (CSIF)

Fdo.: Antonio López Bravo (UGT) Fdo.: Lupicinio Abenza Mañas (UGT)

Fdo.: Josefa Bernal Gil (UGT) Fdo.: José Antonio Sánchez Martínez (SPLRM)