

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA O SEMANAL CATEGORIA PROFESIONAL	SEMANA	SEMANA/EUROS	DIA	DIA/EUROS
5. PERSONAL OBRERO				EUROS
CAPATAZ	26.377	158,53	3.768	22,65
MAQUINISTA	25.523	153,40	3.647	21,92
CONDUCTOR (VEH. CARÁ MEC. )	25.523	153,40	3.647	21,92
PEÓN ESPECIALISTA	24.677	148,31	3.525	21,19
CAJILLERO/A	22.970	138,05	3.281	19,72
FAENERA	21.427	128,78	3.061	18,39
PEÓN	21.427	128,78	3.061	18,39
6. CONTRATOS EN FORMACION O PINCHES DE 16 A 18 AÑOS	17.262	103,75	2.466	14,82
7. PERSONAL SUBALTERNO				
SUBALTERNOS	21.427	128,78	3.061	18,39
MUJERES LIMPIEZA ( POR HORAS )	21.427	128,78	3.061	18,39
BOTONES DE 16 A 18 AÑOS	17.262	103,75	2.466	14,82
NOTA				
SOBRE DICHS SALARIOS SE APLICARÁN LOS COMPLEMENTOS DIFERIDOS (GRATIFICACIONES, ANTIGÜEDAD, PLUS DE EVENTUALIDAD, ETC.).				

Esta tabla esta incrementada definitivamente para el año 2001 con el 2,70%

Artículo 24. - Seguro complementario especial.- 2.054.000 y 3.081.000 pesetas.

Artículo 25. - Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.- A los 65 años, 154.463, pesetas; a los 64 años, 185.613, pesetas; a los 63 años, 216.765, pesetas; a los 62 años, 247.913, pesetas; a los 61 años, 279.074, pesetas y a los 60 años, 325.786, pesetas.

#### ANEXO II

TABLA DE DIFERENCIAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1-1-2.001 Y EL 31-12-2.001. PRODUCIDA POR APLICACIÓN CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL	DIFERENCIAS	
	SUELDO BASE MENSUAL/PESETAS	SUELDO BASE MENSUAL/EUROS
1. PERSONAL TITULADO		
INGENIEROS, LICENCIADOS, INTEND. MERCANTILES	298	1,79
AYUDANTES, PERITOS	265	1,59
2. PERSONAL NO TITULADO		
ENCARGADO GENERAL	249	1,49
ENCARGADO DE SECCIÓN	221	1,33
VIAJANTE (SUELDO GARANTIZADO)	215	1,29
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE PRIMERA	288	1,73
JEFE DE SEGUNDA	263	1,58
OFICIAL DE PRIMERA	222	1,33
OFICIAL DE SEGUNDA	199	1,20
AUXILIAR	180	1,08
4. ASPIRANTES		
DE 18 A 20 AÑOS	179	1,08
DE 16 A 17 AÑOS	144	0,87

#### PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA O SEMANAL

CATEGORIA PROFESIONAL	DIFERENCIAS			
	SEMANA	SEMANA/EUROS	DIA	DIA/EUROS
5. PERSONAL OBREROP				
CAPATAZ	51	0,31	8	0,05
MAQUINISTA	51	0,31	8	0,05
CONDUCTOR (VEH. CARÁ MEC. )	51	0,31	8	0,05
PEÓN ESPECIALISTA	48	0,29	7	0,04
CAJILLERO/A	45	0,27	6	0,04
FAENERA	42	0,25	6	0,04
PEÓN	42	0,25	6	0,04
6. CONTRATOS EN FORMACION O PINCHES DE 16 A 18 AÑOS	34	0,20	5	0,03
7. PERSONAL SUBALTERNO				
SUBALTERNOS	42	0,25	6	0,04
MUJERES LIMPIEZA ( POR HORAS )	42	0,25	6	0,04
BOTONES DE 16 A 18 AÑOS	34	0,20	5	0,03

\*0206228\*

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada (Código Convenio 030306-2).

Visto el texto articulado del convenio colectivo arriba citado, recibido en este centro directivo con fecha de hoy,

suscrito por las representaciones de la Corporación Municipal y de los Sindicatos U.G.T., CC.OO., CSI. y SPPLCV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

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

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

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

Alicante, 1 de marzo de 2002.

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

#### CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PILAR DE LA HORADADA 2001/2004

La negociación del presente Convenio Colectivo del Personal Laboral junto con el Acuerdo de condiciones de trabajo del Personal Funcionario, se ha realizado de forma única y global, siendo el principio básico inspirador de ambos documentos, el realizar en todo aquello que sea posible, la equiparación de derechos y obligaciones del personal al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada, independientemente de su régimen estatutario o laboral.

#### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Objeto y ámbito personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada y todo el personal con contrato laboral, ya sea de carácter fijo o temporal, y que presta sus servicios en el municipio. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas con carácter laboral que existan o puedan existir, a tenor de lo dispuesto en el art. 82 del Título III del Real Decreto Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 2.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, una vez aprobado por el Pleno de la Corporación Local, si bien las condiciones económicas pactadas surtirán efectos con fecha de 01 de Enero de 2001 y se ajustarán a los acuerdos pactados en las diferentes comisiones de negociación del presente Convenio. Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.004.

##### Artículo 3.- Unidad y carácter normativo.

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

En el supuesto de que por acto de la autoridad gubernativa, y en su caso de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de alguno de los artículos del presente Convenio,

el mismo quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días después del acto en sí.

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

##### Artículo 4.- Sustitución de condiciones y garantías personales. Incompatibilidades.

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

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

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

##### Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

La modificación en la normativa jurídica aplicable a la Función Pública Local, emanada del Estado o de la Comunidad Valenciana, será directamente aplicable y producirá los efectos que expresamente prevea la misma. Siempre que dicha normativa incida sobre materias contempladas en el presente Convenio y tenga la condición de mínimo legal garantizado a los trabajadores de las Administraciones Públicas, la regulación contenida en dicha normativa será de aplicación en cuanto suponga una mejora sobre las condiciones pactadas, previniendo estas últimas si el mínimo legal garantizado es inferior al contenido del presente Convenio.

##### Artículo 6.- Irrenunciabilidad.

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

##### Artículo 7.- Denuncia y prórroga del convenio.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este periodo.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

En el caso que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Las condiciones económicas de los complementos retributivos de carácter variable y anual que se fijan en la estructura salarial del personal laboral, serán negociadas por las partes firmantes del Convenio, dentro de las previsiones presupuestarias de cada ejercicio.

#### CAPÍTULO II.- INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

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

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

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

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

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

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

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

- Interpretación de los puntos del Convenio que precisen concreción.

- Vigilancia del correcto cumplimiento de lo pactado.

- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.

En todo caso será preceptivo someter las discrepancias surgidas de la aplicación e interpretación del contenido del Convenio a esta Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso la administrativa o judicial; debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de quince días.

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

Artículo 9.- Mesa General de Negociación.

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

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

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

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

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

e.- Se negociará asimismo los proyectos de reglamentos internos y de funcionamiento de los servicios, planes, programas y ofertas de empleo, propuestas de fijación de criterios para el abono de complementos salariales y cuantos otros expedientes se encuentren comprendidos en el ámbito de negociación, con una antelación mínima de 15 días a su remisión al órgano competente, para su informe o propuesta de cuantas modificaciones, observaciones y opiniones deseen someter a la

consideración de la misma. Este plazo mínimo podrá ser menor cuando exista una urgencia razonable o legal que así lo indique.

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

### CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos

- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores

- La profesionalización y promoción de los trabajadores
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

2.- Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de la Corporación, informando previamente a los representantes de los empleados municipales, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos, y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

Los cambios organizativos que afecten al personal, el traslado total o parcial de instalaciones, el cese de prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán a negociación en la Comisión paritaria establecida en el mismo, así como cualquier norma que tenga que ser adoptada.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de las actuales áreas o unidades administrativas, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 11.- Ordenación de los recursos humanos

1.- Cuando la situación o características particulares de una o varias áreas o unidades administrativas de esta Corporación así lo exija, la Administración municipal podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado.

Los planes serán negociados con las organizaciones sindicales representativas en los términos establecidos en la legislación vigente, serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

2.- Los planes de empleo y ordenación de los recursos humanos tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del personal y, fundamentalmente, asegurarle y asignarle un trabajo efectivo y adecuado. En ellos se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

Estos planes deberán incluir, con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya las necesidades de personal, los efectivos existentes y su cualificación, el número de puestos que desaparecen, las características de los puestos o los que se destina al personal y las razones objetivas que justifican la reasignación y las medidas a adoptar en el plan, así como un informe económico-financiero si fuera el caso. Estos planes deberán incluir también la temporalidad de los mismos y establecer plazos de ejecución de las medidas adoptadas.

### CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.- Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y, en su caso especialidades.

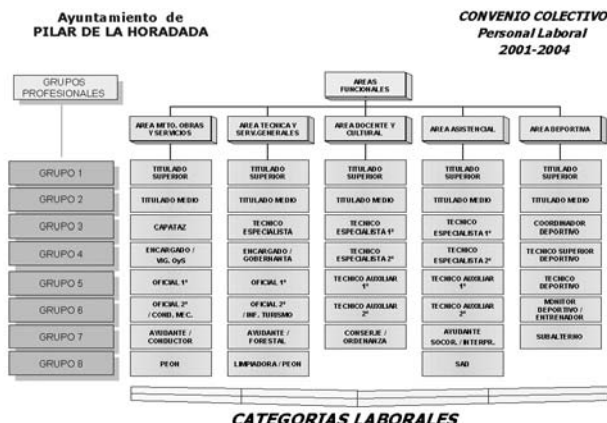
El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la relación de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el presente Convenio.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

La asignación de especialidades se realizará en concordancia con las titulaciones universitarias existentes en el caso de los Grupos 1 y 2, y en el resto de grupos con las titulaciones de los ciclos formativos de la Formación Profesional correspondientes a las tareas de dichas categorías. A estos efectos, entre las titulaciones se considerarán válidas aquellos títulos que, conforme a la legislación vigente, hayan sido homologados a los correspondientes títulos de formación profesional y en virtud de tal homologación habiliten para el ejercicio de las competencias profesionales del correspondiente ciclo universitario o de formación profesional.



**Artículo 13.- Grupos Profesionales**

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

**Grupo profesional 1:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

**Grupo profesional 2:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

**Grupo profesional 3:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Grupo profesional 4:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

**Grupo profesional 5:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Grupo profesional 6:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.

**Grupo profesional 7:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Grupo profesional 8:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

La asimilación de estos grupos profesionales con los establecidos para la función pública, con el único fin de establecer cierto paralelismo para una mejora de la gestión de la totalidad de los Recursos Humanos del Ayuntamiento sería la siguiente:

Grupo Clasificación A artículo 25 Ley 30/1984.- Grupo Profesional 1

Grupo Clasificación B artículo 25 Ley 30/1984.- Grupo Profesional 2

Grupo Clasificación C artículo 25 Ley 30/1984.- Grupos Profesionales 3 Y 4

Grupo Clasificación D artículo 25 Ley 30/1984.- Grupos Profesionales 5 Y 6

Grupo Clasificación E artículo 25 Ley 30/1984.- Grupos Profesionales 7 Y 8

**Artículo 14.- Áreas funcionales**

La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

A los efectos indicados anteriormente se establecen las siguientes áreas funcionales:

- 1.º Mantenimiento, Obras y Servicios.
- 2.º Técnica y de Servicios Generales.
- 3.º Docente y Cultural
- 4.º Asistencial.
- 5.º Deportiva.

**ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES:**

**ÁREA DE MANTENIMIENTO, OBRAS Y SERVICIOS**

Se incluyen en este área a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Realización de toda clase de estudios y proyectos de obras, infraestructuras e instalaciones.
- Conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios y bienes muebles.

- Construcción, mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos mecánicos e industriales, construcciones metálicas y otros.

- Peritación y valoración de bienes.
- Construcción, conservación y explotación de infraestructuras y obras públicas.
- Vigilancia de obras públicas.
- Conducción, mantenimiento, conservación, limpieza y pequeñas reparaciones de vehículos.
- Actividades de producción en talleres productivos.
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

#### ÁREA TÉCNICA Y SERVICIOS GENERALES

Se incluyen en este área a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Realización de proyectos de investigación científica en sus distintos ámbitos
- Realización de ensayos y análisis físicos, químicos y agrarios.

- Prevención de riesgos laborales.
- Apoyo, colaboración o participación en el desarrollo de proyectos de investigación.

- Artes gráficas, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.

- Instalación y mantenimiento de equipos electrónicos de sonido, de imagen, de telecomunicaciones y otros de carácter análogo.

- Mantenimiento de automóviles, vehículos de apoyo
- Trabajos forestales y conservación del medio natural
- Mantenimiento de limpieza y buen orden de las dependencias y enseres de los puestos de trabajo.

- Acompañamiento e información turística
- Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.

- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

#### ÁREA DOCENTE Y CULTURAL

Se incluyen en este área a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Acción educativa reglada
- Acción educativa ocupacional
- Acción educativa en Conservatorio Musical, Protección Civil ...

- Actividades culturales, artísticas
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

#### ÁREA ASISTENCIAL

Se incluyen en este área a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Atención a la salud tanto en su vertiente preventiva, clínica y asistencial

- Recuperación, desarrollo e integración social, familiar, profesional y espiritual.

- Actividades ocupacionales de reinserción
- Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas

- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

#### ÁREA DEPORTIVA

Se incluyen en este área a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Actividades deportivas
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

#### Artículo 15.- Categorías laborales

El encuadramiento inicial de categorías profesionales del anterior convenio colectivo, mediante la aplicación de los criterios de clasificación mencionados anteriormente, en los ocho grupos profesionales y en las áreas funcionales citadas son:

#### ÁREA MANTENIMIENTO, OBRAS Y SERVICIOS:

Grupo 1.- Titulado superior

Grupo 2.- Titulado medio

Grupo 3.- Capataz

Grupo 4.- Encargado / Vigilante de OyS

Grupo 5.- Oficial 1ª

Grupo 6.- Oficial 2ª / Conductor Mecánico

Grupo 7.- Ayudante / Conductor

Grupo 8.- Peón

#### ÁREA TÉCNICA Y DE SERVICIOS GENERALES

Grupo 1.- Titulado Superior

Grupo 2.- Titulado medio

Grupo 3.- Técnico especialista

Grupo 4.- Encargado / Gobernanta

Grupo 5.- Oficial 1ª Servicios generales

Grupo 6.- Oficial 2ª/ Informador turístico

Grupo 7.- Ayudante Servicios generales / Agente forestal

Grupo 8.- Limpiadoras / Peón Servicios generales

#### ÁREA DOCENTE Y CULTURAL:

Grupo 1.- Titulado superior (Profesores EPA, Música)

Grupo 2.- Titulado medio (Profesores EPA, Música)

Grupo 3.- Técnico especialista cultura 1er nivel

Grupo 4.- Técnico especialista cultura 2º nivel

Grupo 5.- Técnico auxiliar cultura 1er nivel

Grupo 6.- Técnico auxiliar cultura 2º nivel

Grupo 7.- Conserje/Ordenanza instalaciones y centros docentes

#### ÁREA ASISTENCIAL:

Grupo 1.- Titulado superior

Grupo 2.- Titulado medio

Grupo 3.- Técnico especialista asistencial 1er nivel

Grupo 4.- Técnico especialista asistencial 2º nivel

Grupo 5.- Técnico auxiliar asistencial 1er nivel

Grupo 6.- Técnico auxiliar asistencial 2º nivel (auxiliar sanitario)

Grupo 7.- Ayudante asistencial (interprete / socorrista)

Grupo 8.- Operaria servicio atención domiciliaria

#### ÁREA DEPORTIVA:

Grupo 1.- Titulado Superior

Grupo 2.- Titulado medio

Grupo 3.- Coordinador deportivo

Grupo 4.- Técnico Superior Deportivo (RD.1913/1997)

Grupo 5.- Técnico deportivo (RD.1913/1997)

Grupo 6.- Monitor deportivo / Entrenador

Grupo 7.- Subalternos

Artículo 16.- Denominaciones de las categorías profesionales y sus definiciones.

Grupo profesional 1º. Denominaciones:

Titulado Superior de Mantenimiento y Obras y Servicios: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios.

Titulado Superior de Servicios Generales: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales.

Titulado Superior Docente y Cultural: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

Titulado Superior Asistencial: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial.

Titulado Superior Deportivo: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 1, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes.

Grupo profesional 2º. Denominaciones:

Titulado Medio de Mantenimiento y Obras y Servicios: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios.

Titulado Medio de Servicios Generales: Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales.

**Titulado Medio Docente y Cultural:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

**Titulado Medio Asistencial:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial.

**Titulado Medio Deportivo:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 2, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes.

**Grupo profesional 3º. Denominaciones:**

**Capataz de Mantenimiento y Obras y Servicios:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 3, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios.

**Técnico Especialista Servicios Generales :** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 3, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales.

**Técnico Especialista 1er nivel Docente y Cultural:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 3, desarrolla las actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

**Técnico Especialista 1er nivel Asistencial:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 3, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial.

**Coordinador Deportivo:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 3, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes.

**Grupo profesional 4º. Denominaciones:**

**Encargado de Mantenimiento y Obras y Servicios:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios. Se encuadra asimismo el Vigilante de Obras y Servicios Municipales.

**Encargado de Servicios Generales:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales. En la especialidad de limpieza se denomina Gobernanta.

**Técnico Especialista 2º nivel Docente y Cultural:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

**Técnico Especialista 2º nivel Asistencial:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial.

**Técnico Superior Deportivo:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 4, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes.

**Grupo profesional 5º. Denominaciones:**

**Oficial 1ª de Mantenimiento y Obras y Servicios:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 5, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios.

**Oficial 1ª de Servicios Generales:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 5, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales.

**Técnico Auxiliar 1er nivel Docente y Cultural:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 5, desarrolla las actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

**Técnico Auxiliar 1er nivel Asistencial:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 5, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial. Se puede denominar Auxiliar Sanitario.

**Técnico Deportivo:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 5, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes.

**Grupo profesional 6º. Denominaciones:**

**A) Oficial 2ª de Mantenimiento y Obras y Servicios:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 6, desarrolla las actividades propias del área

funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios. En el caso de conducción y mantenimiento de vehículos, puede denominarse Conductor Mecánico

**B) Oficial 2ª de Servicios Generales:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 6, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales. En la especialidad relacionada con Turismo, puede denominarse Informador Turístico.

**C) Técnico Auxiliar 2º nivel Docente y Cultural:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 6, desarrolla las actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

**D) Técnico Auxiliar 2º nivel Asistencial:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 6, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial. Se puede denominar Auxiliar Sanitario.

**E) Monitor Deportivo:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 6, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes. Se pueden denominar asimismo como entrenadores.

**Grupo profesional 7º. Denominaciones:**

**A) Ayudante de Mantenimiento y Obras y Servicios:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 7, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios. En el caso de conducción de vehículos, puede denominarse Conductor.

**B) Ayudante de Servicios Generales:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 7, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales. En la especialidad relacionada con el mantenimiento y vigilancia de espacios naturales, puede denominarse Forestales.

**C) Conserje/Ordenanza Docente y Cultural:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 7, desarrolla entre otras, las siguientes actividades propias del área funcional Docente y Cultural.

Control de acceso, identificación, información, atención y recepción de personal visitante.

Recepción de paquetera, documentación y correspondencia.

Apertura y cierre de puertas.

Porteo de objetos y material.

Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.

Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.

Entregas y/o avisos.

Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.

Reprografía y otras actividades análogas.

Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores

**D) Ayudante Asistencial:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 7, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial. Se puede denominar Socorrista, Interprete o Subalterno.

**E) Subalterno:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 7, desarrolla las actividades propias del área funcional de Deportes incluyendo las tareas descritas para ordenanza antes descritas.

**Grupo profesional 8º. Denominaciones:**

**A) Peón de Mantenimiento y Obras y Servicios:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 8, desarrolla las actividades propias del área funcional de Mantenimiento y Obras y Servicios.

**B) Peón Servicios Generales:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 8, desarrolla las actividades propias del área funcional de Servicios Generales. En la especialidad de limpiadora se denominan Limpiadora.

**C) Operaria Asistencia Domiciliaria:** Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 8, desarrolla las actividades propias del área funcional Asistencial

## CAPÍTULO V

## TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

## Artículo 17.- Jornada y horario de trabajo.

1.- La jornada laboral de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada con carácter general, se establece en 1.592,5 horas en computo anual, equivalente a treinta y siete horas y treinta minutos semanales. Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada, salvo que no lo permitiese la organización del trabajo de algunas unidades orgánicas de esta Corporación. Las jornadas efectivas que sobrepasen del cómputo anual, serán negociadas por la Comisión Paritaria.

En aquellas dependencias que por sus funciones deban realizar una jornada distinta a la establecida con carácter general, la Corporación, previa consulta con las organizaciones sindicales, podrá autorizar la realización de las que sean precisas, a propuesta de los jefes de servicio correspondiente, debiendo estar reflejadas en el correspondiente Calendario Laboral que con carácter anual se fije en la mesa de negociación de esta Corporación.

2.- La distribución horaria, con carácter general y sin perjuicio de los trabajos sometidos a otro horario por necesidades del servicio se establece en régimen de horario flexible, durante los cinco primeros días de cada semana.

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

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, cubrirá siete horas diarias, entre las ocho y las quince horas que serán de obligada concurrencia para todo el personal afecto a este régimen de horario. La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de dos horas y media de computo y recuperación semanal, que podrán cumplirse de las siete treinta horas a las ocho horas y de las quince horas a las quince treinta horas, de lunes a viernes. Para la aplicación de los horarios flexibles, deberá procurarse, en la medida de lo posible, limitar y concentrar la parte variable.

Todo el personal tendrá obligación de cumplir las normas establecidas en el sistema de control de asistencia que desarrolle la Corporación, al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia y retorno de la misma. Sistema de control que puede realizarse mediante medios automáticos, huella digital, o cualquier otro sistema considerado idóneo técnica y presupuestariamente por el Ayuntamiento y deberá ser informada la representación sindical.

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

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

La diferencia, en computo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada, dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, siempre que no constituya falta disciplinaria.

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

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

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

5.- Durante el periodo estival comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre de cada año, la jornada de trabajo será continuada, reduciendo 1 hora de la jornada diaria.

6.- Asimismo durante la semana de fiestas patronales, a saber, los días 07,08,10 y 11 de Octubre de cada año, siempre y cuando sean hábiles, la jornada de trabajo igualmente será continuada, de cuatro horas de dirección.

## Artículo 18.- Trabajo efectivo.

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

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

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

## Artículo 19.- Trabajo nocturno y en festivo.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado:

a.- Desde el día 1 de Abril hasta el 31 de Septiembre: entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas de la mañana,

b.- Desde el día 1 de Octubre hasta el 31 de Marzo: entre las veintiuna (21) horas y las ocho (8) horas de la mañana.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en esa franja horaria se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tendrán la consideración de festivo: las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los sábados desde las catorce (14) horas hasta lunes a las seis (6) horas de la mañana.

## Artículo 20.- Absentismo y comunicación de las ausencias.

El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo, en consonancia con el último apartado del punto 2 del artículo 17 de este Convenio, al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en el que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano correspondiente en materia de recursos humanos.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, en las cuarenta y ocho (48) horas de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

#### Artículo 21.- Calendario laboral.

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

- 1.- Fiestas Nacionales: las indicadas por el Estado.
- 2.- Fiestas de la Comunidad: las señaladas por la Generalitat Valenciana.
- 3.- Fiestas locales: las establecidas por el correspondiente Pleno.
- 4.- Fiesta de Santa Rita: Patrona de los Empleados Públicos. Excepto para los funcionarios de Policía que se disfrutará el 29 de Septiembre (San Miguel)

#### Artículo 22.- Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de un período de vacaciones retribuidas de un mes ó 30 días naturales, o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo trabajado fuese menor a razón de dos días y medio por mes trabajado, redondeándose la cantidad resultante en exceso cuando haya lugar a ello.

1.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos, al menos uno de ellos de 7 días, y la suma total de ambos será de 30 días.

Cuando por razones del servicio las vacaciones no puedan ser disfrutadas dentro del período estival, se primará con un día adicional.

2.- El período para el disfrute de la licencia por vacaciones estará comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes citado a petición del trabajador, previa comunicación al negociado de personal, y de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

6.- El empleado tendrá derecho a:

a) El retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de baja por enfermedad, una vez establecido el plan definitivo de vacaciones.

b) Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación entre Corporación y empleado.

c) A la paralización del cómputo de las vacaciones desde el día de hospitalización en caso de ser requerida.

#### Artículo 23.- Licencias y permisos retribuidos.

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

a) Por matrimonio o constituirse en pareja de hecho, quince días naturales y consecutivos. Pueden acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. Por separación o divorcio, siete días naturales.

b) Celebración de matrimonio de los parientes siguientes: padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos: El día de la celebración, y dos días naturales consecutivos si se celebra a más de 275 Km. de distancia de Pilar de la Horadada.

c) Cuatro días hábiles, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos, o por acogimiento familiar de niños. Cinco días hábiles si ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia. Si el parto diera lugar a complicaciones para la madre o hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.

Un día natural por nacimiento de nietos o hermanos

d) Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de pariente o cónyuge:

- Si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 4 días, y 6 días si ocurriera a más de 100 Km de la localidad de residencia del personal. Si es familiar de segundo grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 días si ocurriera a más de 100 Km de la localidad de residencia del personal. Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

- Dos días naturales por fallecimiento, enfermedad o intervención quirúrgica grave justificada de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, por consanguinidad o afinidad.

Cinco días naturales por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge e hijos o equivalente.

En los casos no previstos anteriormente y hasta el 4º grado de consanguinidad por el tiempo necesario para acudir al sepelio.

En los casos de fallecimiento del cónyuge, o equivalente, del empleado que tenga hijos en edad escolar o disminuidos físicos o psíquicos, el permiso anteriormente establecido se ampliará en 10 días naturales más.

En el caso de persistir las mismas circunstancias de enfermedad grave, el empleado público tendrá derecho a un segundo permiso por el mismo período de duración pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso y sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

Para disfrutar este tipo de licencia será condición indispensable su justificación.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Los permisos previstos en el presente punto, serán compatibles y no necesariamente consecutivos. A estos efectos, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

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

f) Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

g) El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada



indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

h) En el supuesto de parto la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo sólo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del 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 acreditado para su salud.

En el supuesto de acogimiento familiar o de adopción de un menor de 9 meses, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, ejercitando el otro el derecho previsto en el punto 1.2, primer párrafo, de este mismo artículo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

1.- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

2.- Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de organismos oficiales.

3.- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

4.- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o Concejal; así como de diputada o de diputado.

5.- Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

6.- Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

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

k) Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

l) Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en los puntos anteriores. El

personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios. El personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la Administración.

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

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

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

o) El empleado público que por razones humanitarias o cualquier incidencia de extrema gravedad necesitará permiso diferente a los especificados anteriormente, podrá solicitarlo a la Alcaldía, previo informe vinculante de la CIVE que se reunirá en el plazo de tres días para interpretar las razones y motivos alegados por el trabajador.

p) En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Decreto de la Generalitat Valenciana 34/1999 y Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar, así como cualquier disposición de ámbito estatal o autonómico sobre la materia.

2.- Los permisos y licencias de hasta (diez) 10 días de duración deberán solicitarse con dos días hábiles de antelación y con (nueve) 9 los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso, siendo suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación documental. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

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

4.- A petición del empleado público, el Alcalde podrá concederle permiso no retribuido de hasta 6 meses de duración cada tres años, conservando durante el mismo los derechos laborales inherentes a su condición, excepto el de la percepción de las retribuciones económicas. Sobre los criterios para la concesión de este tipo de permisos por la Alcaldía, serán evaluados inicialmente por la CIVE, debiéndose mantenerse el criterio general de tener cubiertas las necesidades del servicio.

CAPÍTULO VI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 25.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar voluntario, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

g) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

h) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Corporación local de Pilar de la Horadada.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración Local deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La

duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a lo trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

#### Artículo 27. Efectos de la Excedencia voluntaria.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

#### Artículo 28. Excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

4.- En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria.

Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el paso al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

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

#### Artículo 29.- Reingresos

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

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

#### Artículo 30.- Extinción del contrato de trabajo.

1.- El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En los supuestos de despidos disciplinarios declarados improcedentes por razones de fondo, si la Administración Local optase por la indemnización deberá informar de la decisión adoptada ante la CIVE en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia.

#### Artículo 31.- Jubilación.

Con carácter general la jubilación del personal laboral del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada, se regirá por lo establecido en la legislación vigente de carácter estatal sobre el asunto, siendo de aplicación igualmente lo previsto en ella respecto a la flexibilidad de la edad de jubilación.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

#### CAPÍTULO VII.- FORMACIÓN.

##### Artículo 32.- Formación y Perfeccionamiento Profesional.

Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación para la propia Administración. Para la asistencia de perfeccionamiento profesional será evaluada en la comisión de formación que se establezca, teniendo carácter paritario, Administración y organizaciones sindicales representadas en la mesa de negociación.

En los cursos organizados para la capacitación profesional, reconversión profesional, los trabajadores vendrán obligados a realizarlos si fuesen requeridos para ello por el Ayuntamiento, teniendo derecho, a una beca que atienda, en la cuantía que se determine, los gastos de matrícula y libros.

##### Artículo 33.- Garantías

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

Estas 40 horas en computo anual no son acumulables de un año para otro.

Si los horarios de los cursos no coincidieran con el horario de la jornada laboral, las horas empleadas en los cursos se compensarán como horas trabajadas, siempre y cuando estos cursos sean iniciativas del Ayuntamiento y con carácter obligatorio.

#### CAPÍTULO VIII.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

##### Artículo 34.- Estructura salarial. Retribuciones.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios prestados por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea su forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Apartado 1.- Se define la siguiente estructura salarial:

Retribuciones básicas: Sueldo (Salario Base)

Trienios

Pagas extraordinarias

Retribuciones complementarias: Complemento de destino

Complemento específico

Complemento de productividad Comp. especial responsabilidad y dedicación

Complemento de disponibilidad.

Gratificaciones por servicios extraordinarios

**SUELDO (SALARIO BASE):**

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía esta determinada para cada uno de los Grupos de clasificación en que se organizan en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado.

**TRIENIOS (ANTIGÜEDAD):**

Cantidad fija e igual para cada grupo que se devengarán a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral fija e indefinida, prestando servicios efectivos en el Ayuntamiento de Pilar de la Horadada (Alicante).

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de sueldo y trienios (antigüedad), abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

**COMPLEMENTO DE DESTINO:**

Correspondiente al nivel del puesto que el trabajador realmente desempeñe y esté determinado en la Relación de Puestos de Trabajo de la Corporación. Atiende a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como, a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

**COMPLEMENTO ESPECÍFICO:**

Retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo y que asimismo como en el complemento anterior, se encuentra determinado en la vigente Relación de Puestos de Trabajo de la Corporación.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Se fija como límite en la cuantía de este complemento el 75% de la masa retributiva global.

**COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN**

Complemento que retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de determinadas actividades y/o funciones de Dirección o de Estructura, y siempre que concorra alguno de los siguientes factores:

a.- Grado de autonomía de acción del titular de la función, así como la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias del trabajo desarrollado. La valoración de la autonomía se determinará teniendo en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que desarrolle.

b.- Repercusión inmediata y directa del servicio público que presta el titular del puesto hacia el exterior.

c.- Función de mando o jefatura, teniendo en cuenta factores no previstos en el complemento específico, como son: Capacidad de ordenación de tareas, Capacidad de interrelación, Naturaleza del colectivo, Número de personas sobre los que ejerce el mando...

El nombramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, de los enumerados en el apartado anterior, será de libre designación y libre aceptación, por lo que podrá ser revocado o modificado por el Ayuntamiento, en cualquier momento, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

El desempeño de un puesto de trabajo de los señalados en el apartado primero no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, que conservará la que ostenta conforme al Convenio Colectivo.

El complemento de especial responsabilidad sólo podrá concederse a aquellos puestos que dentro de su categoría profesional incluyen dichos factores en un grado superior al del resto de los puestos de la misma. Asimismo, no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

La percepción de este Complemento de Puesto de Trabajo es incompatible con la de los complementos de Especial Responsabilidad, de Turnicidad y de Jornadas Especiales, de Nocturnidad, u otro complemento que pudiera establecerse, así como con la realización de horas extraordinarias.

Su cuantía, así como los demás aspectos de su régimen económico, serán establecidos por la Corporación, informando previamente a las representaciones sindicales.

**COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD**

Consiste en la disponibilidad permanente o parcial (realización de trabajos fuera de jornada en determinadas horas y días determinados previamente), la preparación técnica y/o las singularidades de determinados cometidos. Su régimen de jornada y horario se adaptará a las necesidades operativas del Ayuntamiento y a los de funcionamiento de las secciones y talleres a su cargo.

El percceptor de este complemento retributivo, por disponibilidad permanente, deberá encontrarse dispuesto a incorporarse cuando sea convocado o requerido para prestar su servicio en el plazo que se determine por el Concejal de Área correspondiente. Asimismo queda obligado a portar los medios necesarios, aportados por el Ayuntamiento para su localización y posterior incorporación al puesto de trabajo.

Las cuantías y dotaciones, que serán diferentes según el motivo y circunstancias por el que se hace acreedor de este complemento, serán establecidas por la Corporación, previa negociación con los trabajadores afectados, y estará en función de las categorías laborales establecidas en el presente Convenio

Este complemento no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas y necesidades que motivaron su concesión, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

Si a lo largo del periodo de vigencia del nuevo Convenio Colectivo, hubiera necesidad de concretar algún servicio más acreedor de este complemento salarial, la Mesa General de Negociación o en su caso la Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del acuerdo (CIVE), será la encargada de tomar el acuerdo aprobatorio o denegatorio de dicho servicio, reflejándose en el Acta correspondiente.

**COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD:**

Se retribuye en función del especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinaria, y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados asignados al respectivo puesto de trabajo, siempre que redunden en mejorar sus resultados.

Se establece como límite de la cuantía total de este complemento, el 30% de la masa retributiva global, debiendo valorarse la productividad en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados y objetivos asignados al mismo.

Se darán cuenta en la CIVE de las cuantías individuales especificando los criterios de distribución aplicados. En ningún caso las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

**GRATIFICACIONES:**

Asignación individual que tendrán carácter excepcional, con sujeción a criterios establecidos, por servicios

extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo que, en ningún caso puede ser fija en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en periodos sucesivos.

Apartado 2.- El importe de cada uno de los conceptos es el regulado para el ejercicio económico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, en función de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, y asimismo se estará a lo acordado en las diferentes comisiones de negociación del presente convenio.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación administrativa y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes a que corresponden.

Apartado 3.- Los trienios, cantidad igual dentro de cada grupo de clasificación, serán de concesión automática por parte de la Corporación sin necesidad de reclamación por parte del trabajador.

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

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

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

Artículo 35.- Situación de Incapacidad temporal.

Cuando un empleado se encuentre en situación de baja laboral temporal, ya sea por enfermedad común, accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día, hasta su reincorporación a su puesto de trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

No obstante lo acordado, queda salvaguardado el derecho de la Corporación a pedir una segunda opinión médica, por facultativo competente, en el momento que lo considere oportuno. Si el empleado se negara a someterse a este nuevo reconocimiento perderá el derecho a percibir la prestación pactada desde el primer día a que tuviera derecho.

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

En este sentido, el personal de baja por IT, podrá ser sancionado con la pérdida o suspensión de este derecho, con el consiguiente reintegro de las cantidades que le correspondiera a la Corporación, desde el primer día de la baja, en los siguiente supuestos:

A.- Cuando el empleado haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar este derecho.

B.- Cuando la incapacidad temporal sea debida o se prolongue a consecuencia de imprudencia temeraria del propio empleado.

C.- Cuando el empleado sea sorprendido trabajando por cuenta propia o ajena.

D.- Cuando el empleado rechace o abandone el tratamiento facultativo recuperador, salvo causa que lo justifique.

Artículo 36.- Servicios extraordinarios.

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

a) Se considera, servicios extraordinarios o excesos de jornada: los tiempos empleados fuera de la jornada laboral para el desplazamiento y la asistencia a juicios derivados de actuaciones propias del servicio, así como el tiempo de trabajo efectuado en exceso de horario y jornada semanal ordinaria.

b) Servicios extraordinarios habituales: supresión total y absoluta.

Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de la firma de la presente convenio, la Corporación se comprometerá a dotar de diferentes unidades administrativas de personal suficiente para hacer frente el desempeño de sus funciones dentro del horario y jornada ordinaria de servicio.

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

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

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

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

Artículo 37.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. La realización de servicios extraordinarios requerirá con carácter preceptivo y previo, excluyendo los motivados por fuerza mayor y similares, la solicitud, con expresión de los motivos que los originan y de las personas que hayan de efectuarlos, por parte del responsable correspondiente, a la Concejalía de Personal para su autorización o denegación en su caso.

Si esta es autorizada por la Concejalía de Personal, el Jefe de Servicios correspondiente, dispondrá la realización del exceso de jornada o de los servicios extraordinarios, preferentemente entre el personal disponible, voluntario y de forma rotativa.

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

3. Siempre que lo permita el servicio y previa negociación con el trabajador, los excesos de jornada realizados, se compensaran por tiempo libre en la proporción que se establece en la tabla que a continuación se expone. El descanso se efectuará siempre que las necesidades del servicio lo permita, en los dos meses a partir de la fecha en la que se ha realizado el exceso de jornada o servicio extraordinario.

En el caso excepcional de que por el servicio no se pueda compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán como gratificación según lo establecido en la tabla siguiente, sin distinción de categoría laboral:

Hora extra: Compensación horaria Gratificación en su caso  
Normal 2 horas 2.500 pts las dos primeras horas en el día.  
2.000 pts la tercera hora y siguientes  
Nocturna o Festiva 3 horas 3.000 pts  
Nocturna en festivo 4 horas 4.000 pts

4. Se procurará que en ningún caso pueda abonarse por trabajador y durante más de 60 horas extraordinarias, en concepto de horas extraordinarias, salvo las razones justificadas previstas en el artº 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si algún trabajador superase estas horas, obligatoriamente las compensará con tiempo libre en la forma establecida anteriormente.

5. Cuando, por necesidades del servicio, sea necesario realizar algún trabajo, con carácter excepcional, fuera de la jornada habitual, podrá valorarse el conjunto del trabajo, de común acuerdo entre el funcionario y la Corporación y deberá darse cuenta a los representantes sindicales.

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

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

#### CAPÍTULO IX -

#### AYUDAS, PRESTACIONES Y MEJORAS SOCIALES

##### Artículo 38.- Plan de pensiones.

El Ayuntamiento de "Pilar de la Horadada" asegura a todos los empleados con carácter fijo del mismo (funcionarios y personal laboral) un plan de pensiones individual, consistente en la aportación por parte del Ayuntamiento de una cantidad mínima por empleado y año, en la cuantía de 48.000 pts y que será incrementado en años posteriores en la cuantía del IPC anual publicado en el B.O.E.

Las cantidades aportadas son iguales para todos los trabajadores independientemente de la categoría que ostente, sin perjuicio de ser incrementada por parte del trabajador con sus aportaciones en la medida en que le interese, siendo recuperado el citado plan a los 65 años de edad o jubilación del empleado.

##### Artículo 39.- Carnet de conducir.

La Corporación abonará a los empleados públicos de este Ayuntamiento el coste de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir necesario para el desempeño de los puestos de trabajo que ocupen, siempre que el mismo sea imprescindible para el servicio o venga reconocido por el Pleno del Ayuntamiento.

##### Artículo 40.- Cobertura de riesgos.

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

- Un seguro de accidentes laborales con una cobertura de tres millones y medio de pesetas por muerte y cinco millones y medio por invalidez permanente total o absoluta.

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

##### Artículo 41.- Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará con sus propios medios, o en su caso con los concertados, la asistencia o defensa jurídica especializada y fianzas judiciales a los empleados que lo precisen por razón de conflicto derivados de la prestación del servicio en condiciones normales, siempre y cuando no sea el Ayuntamiento la parte demandada o demandante.

##### Artículo 42.- Anticipos reintegrables.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 3084/74 de 11 de octubre, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de tres mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cuantía adicional, en concepto de anticipo excepcional, hasta complementar la cuantía máxima de 250.000 pesetas, que habrá de reintegrarse

junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste. Estos prestamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos que estará fijado en 2.500.000 pesetas para cada año.

La devolución de estas cantidades será en catorce mensualidades naturales, cargándose en la nómina del empleado la cantidad que corresponda deduciéndose ésta del total de los haberes del mes.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y en orden de presentación de solicitudes.

Para la concesión de los anticipos reintegrables será necesaria la solicitud del trabajador interesado, que no debe tener ningún otro anticipo sin reintegrar, adjuntando documentación del gasto a realizar (o en su caso declaración escrita del solicitante explicativa del mismo), compromiso de reintegro y certificación de haberes extendida por el funcionario que hace efectivo los mismos.

##### Artículo 43.- Prejubilación.

Como compensación a la jubilación anticipada, los empleados que presten sus servicios en este Ayuntamiento percibirán los premios, que según la edad que tengan, tendrán las siguientes cuantías:

1.- A los 60 años: 1.250.000 de ptas.

2.- A los 61 años: 1.000.000 de ptas.

3.- A los 62 años: 750.000 de ptas.

4.- A los 63 años: 500.000 de ptas.

5.- A los 64 años: 250.000 de ptas.

Estas cantidades: experimentarán el incremento anual que fijen los Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal de las distintas administraciones. Para percibir el 100% de las cuantías expuestas en la anterior tabla, el trabajador deberá tener una antigüedad de 15 años o superior, con una antigüedad de 10 a 14 años, percibirá el 55%, de 5 a 9 años, el 30% y de 1 a 4 años, el 10%.

##### Artículo 44.- Jubilación Parcial y Jubilación anticipada.

El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada facilitará que el personal laboral de esta corporación pueda acogerse a lo establecido en el artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social sobre Jubilación Parcial.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente. Asimismo los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio. No obstante, de acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

#### CAPÍTULO X -

#### PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESO Y CONTRATACIÓN.

##### Artículo 45.- Orden de provisión.

El ingreso en el ámbito de este Convenio se producirá siempre por el grupo profesional inferior teniendo en cuenta los niveles de titulación. Con el fin de garantizar en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo de los grupos profesionales 3,4,5 y 6 sólo se producirá, además de por los sistemas de reingreso y movilidad, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos en que sea demostrable muy difícil esa cobertura, previo acuerdo con las organizaciones sindicales.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral fijo cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

Reingreso de excedencia,

Promoción profesional (Ascenso por promoción interna)

Personal de nuevo ingreso.

**Artículo 46.- Promoción Interna.**

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

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

En las pruebas de selección para promoción interna, tanto en la primera como en la segunda convocatoria, las condiciones de participación son: llevar dos años de servicios efectivos en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y, estando en posesión de los requisitos de titulación y cualificación exigible y, el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el grupo profesional en el que aspiren a ingresar, superen el procedimiento selectivo previamente establecido, con independencia de los turnos libres.

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

**Artículo 47.- Oferta de empleo público**

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

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

1º Las plazas vacantes

2º Necesidades de plazas de nueva creación

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

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

Cuando se realice la selección de personal por el sistema de concurso-oposición, el concurso será como máximo el 40% de la calificación final, repartiéndose el 20% para antigüedad, 10% para titulaciones y otro 10% para formación específica.

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

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

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

**Artículo 48.- Contrato a tiempo parcial.**

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

La Corporación Local se compromete a adoptar y publicar convenientemente, conforme a la legislación vigente y previa negociación con las representaciones sindicales, las normas y medidas necesarias para la constitución de una bolsa de trabajo de forma clara y precisa, con el fin de regular el contrato de trabajo a tiempo parcial, cuando el trabajo es fijo discontinuo dentro del volumen normal de actividad del Ayuntamiento, y en virtud del cual un trabajador presta sus servicios durante un determinado número de días al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dicho periodo de tiempo. (Profesores de música, EPA, limpieza de playas...).

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

**Artículo 49.- Periodo de Prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este periodo a todos los efectos.

3. Durante este periodo, tanto la Corporación como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

**CAPÍTULO XI.- GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 50.- Protección a la libertad sindical.**

El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

**Artículo 51.- Delegados de Personal.**

Se atenderá escrupulosamente al contenido, en esta materia, de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

Para el ejercicio de los derechos sindicales que se reconocen en la legislación vigente y en este Convenio, la Corporación facilitará los medios materiales siguientes:

- Se garantizará el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfono, fax y cuantos medios técnicos faciliten su tarea exclusivamente de carácter sindical, y siempre que con su uso no se dificulte la normal prestación de los servicios públicos del Ayuntamiento.

- Se facilitará el material necesario de oficina a los Delegados de Personal para el desempeño de su acción sindical dentro del Ayuntamiento.

- Se dispondrá de un tablón de anuncios sindical en cada centro de trabajo ubicado en lugar de fácil acceso.

El número de horas sindicales reconocido a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 20 horas al mes, pudiéndose acumular total o parcialmente este crédito horario en uno o más de los Delegados de Personal.

**Artículo 52.- Derechos de las Secciones Sindicales.**

1.- Los empleados que lo soliciten tendrán derecho al descuento en nómina del importe de la cuota sindical correspondiente de su respectiva organización sindical, así como a que la Corporación abone mensualmente las cantidades así descontadas en la domiciliación que por la Sección Sindical oportuna se le facilite.

2.- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a un empleado afiliado a una Sección Sindical, deberá darse conocimiento del inicio del mismo al representante de ésta.

**Artículo 53.- Derecho de reunión.**

Las asambleas de trabajadores en horas de trabajo serán de carácter general, las que establece la Ley 9/87, artículo 42.1. Dichas asambleas deberán ser convocadas por los delegados de personal u organizaciones sindicales más representativas, mediando un preaviso de 48 horas y dirigida la comunicación a la Alcaldía, celebrándose preferentemente, si ello es posible, a partir de las 12 horas del mediodía.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

**CAPÍTULO XII.- SALUD LABORAL****Artículo 54.- Salud Laboral. Principios generales.**

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los empleados públicos, independientemente de cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración.

1.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.- El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Administración Local de Pilar de la Horadada, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

**Artículo 55.- Prendas de trabajo y protección.**

El Ayuntamiento facilitará a los empleados desde el inicio de su labor y con una periodicidad anual, uniformes o prendas de trabajo, de invierno y de verano, atendiendo a las características de cada persona y al puesto de trabajo que ocupe. Será preceptivo el informe del Comité de seguridad y salud.

Se atenderá en la selección del vestuario las siguientes cuestiones:

- La seguridad y condiciones higiénicas del trabajo que se realice.
- La regulación existente sobre la misma, en aquellos colectivos para los que exista alguna reglamentación.
- Los puestos que impliquen un desgaste de prendas superiores a lo normal.

Asimismo el Ayuntamiento dotará de las prendas de protección que sean necesarias para minimizar los riesgos de la actividad laboral que no puedan eliminarse con otros métodos, ya sean colectivos o de organización del trabajo.

**Artículo 56.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.**

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración Local de Pilar de la Horadada procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 57.- Otras formas de movilidad.**

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del servicio médico designado por el Ayuntamiento, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Corporación previo acuerdo de la CIVE.

2. Por razones objetivas: El Ayuntamiento podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por el Ayuntamiento. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes.

**Artículo 58.- Movilidad funcional para protección a la maternidad.**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos designados por el Ayuntamiento.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**CAPÍTULO XIII.-****RÉGIMEN DISCIPLINARIO.****Artículo 59.- Graduación de las faltas.**

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave
- a.2. La falta injustificada de un día
- a.3. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- a.4. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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



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

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

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

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

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

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

c.9. El acoso sexual.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 60.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

3.- Despido.

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

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

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

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

c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 61.- Tramitación y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

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

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención

y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán al mes; las graves a los dos años, y las muy graves a los seis años. El plazo de prescrip-

ción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución o la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

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

Artículo 63.- Cancelación.

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

Artículo 64.- Denuncia a instancia de parte.

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

DISPOSICION ADICIONAL

PRIMERA.-

En los procesos de promoción interna para ascenso podrá suplirse la falta de titulación académica por la permanencia durante cuatro años como personal laboral del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada, en la categoría inmediatamente inferior del mismo grupo profesional y, en su caso, especialidad de la vacante convocada.

En los procesos de selección de personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad, exclusivamente para puestos de trabajo de los grupos profesionales 6, 7 y 8, podrá excepcionalmente admitirse a las pruebas de selección candidatos sin titulación académica suficiente, siempre que se acredite fehacientemente haber trabajado en un puesto de trabajo de la misma especialidad durante al menos cuatro años. Este extremo se acreditará mediante certificado de empresa u otro de igual valor, contrato o nómina, y el certificado de la Seguridad Social.

SEGUNDA.-

Si a lo largo de la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, se aplicara o en su caso de autorizará, tanto por la Administración General del Estado como de la Generalitat Valenciana, la implantación de la Jornada Laboral de treinta y cinco (35) horas semanales, o cualquier otra reducción horaria, será de inmediata aplicación a los trabajadores de este Ayuntamiento, a partir de la fecha de publicación de la norma correspondiente en los Boletines Oficiales respectivos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.-

Los trabajadores que, de acuerdo con el contenido del capítulo IV del presente Convenio, deben encuadrarse en un grupo profesional superior del que actualmente ostentan y consecuentemente, variar sus retribuciones, se hará efectiva dicho encuadramiento y entrará en vigor la misma, con fecha de la aprobación definitiva por parte del Pleno del Ayuntamiento de los Presupuestos para el ejercicio 2002, junto con la necesaria modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del personal funcionario y laboral de la Corporación. Asimismo se señala que en la modificación de RPT se hará efectiva la igualación del importe del complemento específico de los puestos de trabajo que se clasifican en el mismo grupo profesional, igual área funcional y misma categoría laboral.

SEGUNDA.-

A los trabajadores que estén disfrutando de licencia o excedencia a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo les será de aplicación el régimen jurídico vigente en el momento de la concesión de dicha licencia o excedencia.

## COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2001

CATEGORIA LABORAL		BASICO			DESTINO		ESPECIFICO	
TITULADO SUPERIOR	A	164.410	988,12	20	65.525	393,81		
TITULADO MEDIO	B	139.540	838,65	18	58.830	353,58	22.162	133,20
CAPATAZ	C	104.017	625,15	16	52.141	313,37	55.090	331,10
TÉCNICO ESPECIALISTA 1ª	C	104.017	625,15	16	52.141	313,37	55.090	331,10
COORDINADOR DEPORTIVO	C	104.017	625,15	16	52.141	313,37	55.090	331,10
ENCARGADO	C	104.017	625,15	14	45.448	273,15	44.840	269,49
VIGILANTE OBRAS Y SERVICIOS	C	104.017	625,15	14	45.448	273,15	44.840	269,49
GOBERNANTA	C	104.017	625,15	14	45.448	273,15	44.840	269,49
TÉCNICO ESPECIALISTA 2ª	C	104.017	625,15	14	45.448	273,15	44.840	269,49
TÉCNICO SUPERIOR DEPORTIVO	C	104.017	625,15	14	45.448	273,15	44.840	269,49
OFICIAL 1ª	D	85.052	511,17	14	45.448	273,15	37.591	225,93
TÉCNICO AUXILIAR 1ª	D	85.052	511,17	14	45.448	273,15	37.591	225,93
TÉCNICO DEPORTIVO	D	85.052	511,17	14	45.448	273,15	37.591	225,93
OFICIAL 2ª	D	85.052	511,17	12	38.751	232,90	37.591	225,93
CONDUCTOR MECÁNICO	D	85.052	511,17	12	38.751	232,90	37.591	225,93
INFORMADOR TURÍSTICO	D	85.052	511,17	12	38.751	232,90	37.591	225,93
TÉCNICO AUXILIAR 2ª	D	85.052	511,17	12	38.751	232,90	37.591	225,93
MONITOR DEPORTIVO	D	85.052	511,17	12	38.751	232,90	37.591	225,93
CONDUCTOR	E	77.646	466,66	11	35.409	212,81	37.591	225,93
INTERPRETE	E	77.646	466,66	11	35.409	212,81	37.591	225,93
AYUDANTE	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	30.347	182,39
FORESTAL	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	30.347	182,39
CONSERJE/ORDENANZA	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	30.347	182,39
SOCORRISTA	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	30.347	182,39
SUBALTERNO	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	30.347	182,39
PEÓN	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	23.904	143,67
LIMPIADORA	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	23.904	143,67
SAD	E	77.646	466,66	10	32.062	192,70	23.904	143,67

EURO: 166,386

\*0206707\*

## INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO ALICANTE

### EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 58 y 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. Nº 285 del 27-11-92), se hace público el escrito de resolución de reintegro de subvenciones percibidas de la «Forcem», por cursos del año 1999, al amparo de la orden del ministerio de trabajo y asuntos sociales de 7/5/97 (B.O.E. del 16), sobre ayudas destinadas a financiar acciones de formación continua, del expediente que se indica, instruidos por el INEM, a la persona o Entidad que a continuación se relaciona, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Nº EXP.	CENTRO	REPRESENTANTE	CIF	LOCALIDAD	IMPORTE EN EUROS
F19995148	CENTRO DE ESTUDIOS SADPER COOP.V.	Mª LUISA ASENSIO DE SOTO	F53300604	ALICANTE	4.589,39

El correspondiente expediente está en la Dirección Provincial del INEM de Alicante, sito en C/ San Juan Bosco, 15, ante la cual les asiste el derecho a interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el plazo de un mes contado desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, artículo 4º de la O.M. de Trabajo y Seguridad Social de 1/09/95, por la que se desarrollan los procedimientos de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas en concepto de subvenciones y ayudas públicas del INEM.

Alicante, 26 de febrero de 2002.

El Director Provincial del INEM, Primitivo Box Navarro.

\*0206227\*

## MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE MADRID

### EDICTO

Exte. de expropiación forzosa. Procedimiento de urgencia  
Resolución de la Dirección General de Obras Hidráulicas y Calidad de las Aguas, relativa a la expropiación forzosa de bienes y derechos afectados por el Proyecto de Construcción de las Obras e Instalaciones de la Planta Desaladora de Agua Marina del Canal de Alicante (TT. MM. Alicante y Elche) Alicante.

Con fecha 29 de marzo de 2000 la Secretaría de Aguas y Costas resolvió la aprobación definitiva del Proyecto de Construcción de las Obras e Instalaciones de la Planta Desaladora de Agua Marina del Canal de Alicante (TT. MM. Alicante y Elche) Alicante.

Con fecha 5 de abril de 2000 la Secretaría de Estado de Aguas y Costas resolvió adjudicar el Concurso de Concesión para el Proyecto, Construcción y Explotación de la Planta Desaladora de Agua Marina del Canal de Alicante. TT. MM. Alicante y Elche (Alicante), a la Unión Temporal de Empresas constituida por Cadagua, S.A. – Necso Entrecanales Cubiertas, S.A. – Infilco, S.A. y Ferrovia – Agroman, S.A.