

| Concepto | Núm. Expediente | Sujeto pasivo/Representante. | DNI/CIF | Deuda tributaria |
|------------|-----------------|---------------------------------|------------|------------------|
| Plus-valía | 652/1997/1 | Sanchís Pellicer, Constr., S.A. | A21014600 | 13.824 |
| Plus-valía | 2241/1996 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 3.884 |
| Plus-valía | 2253/1996 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 3.929 |
| Plus-valía | 2412/1996 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 4.107 |
| Plus-valía | 2518/1996 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 4.138 |
| Plus-valía | 2533/1996 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 4.106 |
| Plus-valía | 1504/1997 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 3.588 |
| Plus-valía | 1504/1997/1 | Constr. Rascón, S.L. | B21115225 | 986 |
| Plus-valía | 1001/1997 | J. Proima, S.A. | A78812153 | 9.978 |
| Plus-valía | 1002/1997 | J. Proima, S.A. | A78812153 | 9.978 |
| Plus-valía | 1021/1997 | J. Proima, S.A. | A78812153 | 9.978 |
| Plus-valía | 1140/1997 | J. Proima, S.A. | A78812153 | 9.978 |
| Plus-valía | 1137/1997 | J. Proima, S.A. | A78812153 | 9.978 |
| Plus-valía | 3472/1997 | Promonuba, S.A. | A79976858 | 13.291 |
| Plus-valía | 3472/1997/1 | Promonuba, S.A. | A79976858 | 35.250 |
| Plus-valía | 224/1997 | Alonso Castro, Manuel | 9.933.600 | 198.085 |
| Plus-valía | 3518/1996 | Ibañez Caballero, Diego | 37.636.912 | 98.962 |
| Plus-valía | 2894/1996 | Inmob. Río Algar, S.A. | A41202771 | 21.575 |
| Plus-valía | 2894/1996/1 | Inmob. Río Algar, S.A. | A41202771 | 70.464 |
| Plus-valía | 2373/1998 | Jurado Albendiz, Fco. José | 28.469.720 | 25.423 |
| Plus-valía | 2373/1998/1 | Jurado Albendiz, Fco. José | 28.469.720 | 25.423 |
| Plus-valía | 2914/1996 | Ojeda Tovar, Juan Alfonso | 28.505.548 | 36.311 |
| Plus-valía | 2914/1996/1 | Ojeda Tovar, Juan Alfonso | 28.505.548 | 12.104 |
| Plus-valía | 1571/1998 | Reunión Grupo 86 Seguros y Rea | A28108066 | 1.899.614 |

Los referidos sujetos pasivos o sus representantes podrán comparecer en un plazo de 10 días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de la Provincia», para ser notificado en la Administración de Rentas de este Excmo. Ayuntamiento, sito en Plaza de la Constitución s/n., en horario de 9 a 14 horas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiese comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al referido período.

Recurso contra las liquidaciones: Recurso de Reposición previo al Contencioso-Administrativo ante el Ilmo. Sr. Alcalde, en el plazo de un mes, a contar del día siguiente al de la notificación.

Huelva, 16 de diciembre de 1998.—El Alcalde.

Número 6836

Don Manuel Batanero Romero, Secretario del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

Certifica: Que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de noviembre de 1998, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

17. APROBACION DEFINITIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL.

Se da cuenta del dictamen emitido por la Comisión Informativa de Asuntos Económicos, Personal, Seguridad Ciudadana, Contratación y Régimen Jurídico en sesión de 20 de noviembre de 1998 en relación con el convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento. Y

Resultando: Que el expresado convenio fue aprobado por el Pleno Municipal en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de julio de 1998.

Resultando: Que con fecha 1 de octubre de 1998 tiene entrada en este Ayuntamiento escrito de la Subdelegación del Gobierno de fecha 30 de septiembre de 1998 formulando determinados reparos y requiriendo a este Ayuntamiento para que en el plazo de dos meses se sirva proveer lo necesario modificando el acuerdo de referencia adecuándolo a la normativa que se indica.

Proponiéndose aceptar el requerimiento efectuado sobre los siguientes artículos: 15.2, 24.4, 26.2 párrafos 1.º y 9.º, 30.1.F, 30.1.P y 40.3.

Existe en el expediente informe de la Secretaría General de 24 de noviembre de 1998 ratificándose en el emitido con fecha 21 de julio del año en curso.

El Ayuntamiento Pleno acuerda, por unanimidad de todos los

Ayuntamiento de Huelva, dándole nueva redacción a los siguientes artículos del mismo: 15.2, 24.4, 27 párrafos 1.º y 9.º, 30.1.F y 40.3 y eliminando los siguientes: 26.2 párrafo 2.º y 30.1.P y dar al expediente la tramitación reglamentaria.»

Y para que así conste y surta sus efectos, y a reserva de lo dispuesto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, expido la presente de orden del Ilmo. señor Alcalde, don Pedro Rodríguez González, y con su visto bueno en Huelva a 15 de diciembre de 1998.—Vº Bº, el Alcalde.

Don Angel Baselga de Ojeda, Vicesecretario en funciones de Secretario del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

Certifica: Que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 24 de septiembre de 1998, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

23. CORRECCION DE ERRORES Y OMISIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de Asuntos Económicos, Personal, Seguridad Ciudadana y Régimen Jurídico, celebrada el 18 de septiembre de 1998.

Oído el informe del Vicesecretario General en funciones de Secretario de esta sesión. El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de todos los

1.º Corregir los errores detectados en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento, aprobado por el Pleno en sesión celebrada el día 23 de julio de 1998, en el sentido siguiente:

— Donde dice Reglamento debe decir Convenio Colectivo del Personal Laboral.

— Donde dice Funcionario/a debe decir Trabajador/a.

— Donde dice Junta de Personal debe decir Comité de Empresa.

2.º Incluir en el citado convenio, toda vez que había sido admitido por error, dentro del artículo 41, todas las prestaciones económicas que se recogen en el apartado 7 del artículo 32 del convenio anterior.

Y para que así conste y surta sus efectos, y a reserva de lo dispuesto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, expido la presente de orden del Ilmo. señor Alcalde, don Pedro Rodríguez González, y con su visto bueno en Huelva a 29 de septiembre de 1998.—V.º B.º, el Alcalde.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HUELVA 1998/1999

Capítulo I

Artículo 1.º—Objeto y norma supletoria.

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y artículos 32, 35 y siguientes de la Ley 9/87, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/1990, de 19 de julio), regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios para el Ayuntamiento de Huelva.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, los convenios de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores y el Estatuto de los Trabajadores. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los trabajadores se entenderá la que se establece legalmente.

Se consideran incorporados a las presentes normas reguladoras los convenios suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMA (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2.º—Ambito funcional y personal.

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, y será de aplicación a todos los trabajadores de la Corporación con régimen jurídico de derecho laboral, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 3.º—Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Corporación, una vez se acuerde el registro, depósito y publicación como convenio colectivo por la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Trabajo e Industria. Si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1998 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1999.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio.

Artículo 4.º—Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.

Los firmantes del presente convenio constituirán una comisión paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia para cumplimiento de todo lo acordado por las partes.

Estará formada por igual número en representación de la Corporación y en representación sindical firmantes, en proporción a su representatividad, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a consideración cualquier duda o conflicto

que surja sobre su fiel cumplimiento. De entre los miembros de la misma se designará un presidente, será el de la Corporación, y un secretario, siendo responsabilidad de éste levantar acta de las reuniones. Para tratar de asuntos especializados, esta comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de ambas partes en cuantas materias sean de su competencia.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1.º Garantizar respuestas a los empleados que se sientan afectados por incumplimiento de cualquiera de las partes de este convenio.

2.º Seguimiento y desarrollo objetivo del convenio.

3.º Interpretar los aspectos dudosos del convenio que se pudieran suscitar en cualquier momento.

4.º Dictaminar sobre aquellos casos que se presenten sin que ello hubiera de ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo convenio, evitando así cualquier modificación de este convenio.

5.º Publicar, con los medios de Personal a su alcance, los dictámenes alcanzados.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la Interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio. La misma se considerará formalmente constituida a los quince días de la entrada en vigor del convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

Las reuniones de esta comisión se convocarán de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflujadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán publicadas. Los convenios adoptados en el seno de esta comisión serán vinculantes para ambas partes y serán comunicados a todos los posibles afectados o interesados.

Artículo 5.º—Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus empleados y empleadas obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerando no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

Artículo 6.º—Garantías personales y condiciones más beneficiosas.

Será de aplicación a todo el personal laboral aquellas situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio.

Capítulo II

Artículo 7.º—Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición, reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en los artículos 40, 41 y 64.1 del R. D. 1/1995, de 4 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten a los empleados y empleadas en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se someterán al dictamen previo de la Mesa General de Negociación,

regulada en este capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. En caso de no existir acuerdo deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente.

Igualmente, se someterá a informe de esta Mesa el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengán impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso.

Al objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa municipal, se facilitará a la representación sindical de los trabajadores un organigrama de los servicios y departamentos municipales.

Artículo 8.º—Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen. Para dicha clasificación profesional se estará en lo dispuesto en el artículo 32 y siguientes del R. D. 1/1995, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en consonancia con los trabajadores/as municipales.

La escala, grupo y empleo define la prestación de servicios, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en convenios anteriores de reciprocidad, se establecen cinco grupos de clasificación, cuya ordenación por empleos y retribución mínima se acuerda en la tabla anexa al presente convenio. La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por la Mesa General de Negociación del Personal Laboral a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

Artículo 9.º—Relación de puestos de trabajo.

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza (temporal, indefinido, fijo).
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la RPT será objeto de informe previo de la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntará a la convocatoria de la Mesa de Negociación General.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la mesa general de negociación prevista en el artículo siguiente y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es pública.

Artículo 10.—Mesa General de Negociación de personal laboral.

En el ámbito de aplicación del presente convenio, queda constituida una Mesa General de Negociación de personal laboral, que estará formada por la representación sindical que corresponda, según lo establecido legalmente.

Sindicatos y Corporación designarán mediante escrito a sus representantes en esta Mesa.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen en base a esta negociación serán de plena aplicación a todos los empleados y empleadas, tras su

La Mesa General de Negociación se reunirá al menos una vez al año, y previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la RPT y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a la representación sindical, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b) El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d) El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e) Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área programa y su asignación individualizada.
- g) La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.
- h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- i) Los convenios de prestación de servicios.
- j) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten las condiciones de trabajo y el ámbito de relaciones del trabajador y sus organizaciones sindicales con la Corporación.
- k) Todas aquéllas que expresamente se mencionan en el presente convenio.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas. En estos casos, los representantes sindicales que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

Para atender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Esta Mesa se dotará de un Reglamento de Funcionamiento de la misma, donde se recoja al menos los siguientes aspectos:

- a) Composición de la misma.
- b) Régimen de reuniones.
- c) Elaboración, distribución y aprobación de actas.
- d) Inclusión de puntos del orden del día.
- e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa.

Artículo 11.—Registros administrativos de personal laboral.

En la Corporación existirá un Registro de Personal, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión o afiliación política o sindical del empleado. El empleado o empleada tendrá libre acceso a su expediente.

Capítulo III

Artículo 12.—Retribuciones económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública, y son las que se expresan en la tabla retributiva anexa al presente reglamento.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

- a) El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del mes siguiente a aquél en que se cumpla el trienio y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en el que se haya perfeccionado dicho trienio.

Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública, como funcionario o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicio en la Corporación.

Cuando un trabajador/a cambie de empleo, percibirá la antigüedad

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan en la actualidad los trabajadores/as por aplicación individualizada de su antigüedad en este Ayuntamiento.

b) El complemento de destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley General de Presupuesto del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c) El complemento específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente. El complemento específico se regulará o modificará a través de las V.P.T. o cualquier modificación que pudiera realizarse será a través de éstos o negociación de complementos específicos individuales o colectivos a través de Mesa General de Negociación.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores que conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la tabla retributiva del complemento específico anexa.

d) El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día en el complemento de productividad durante la prestación de tales servicios la diferencia del total de las retribuciones existentes entre el catálogo de puesto de trabajo al cual pertenece y del puesto que esté realizando, siempre que no venga percibiendo en su complemento específico cantidades en concepto de sustitución del inmediato superior. En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por funcionarios de un grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto. En caso de necesidad inaplazable, y previo dictamen de la Mesa General de Negociación, podrá adscribirse un trabajador/a a un puesto distinto que no prevea su cobertura por trabajador/a de un grupo distinto, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

e) Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que cada año fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se abonarán en las nóminas de junio y diciembre.

Los trabajadores que tengan suspendida su relación laboral o en situación de licencia por servicio militar o prestación civil sustitutoria tendrán derecho a la percepción de dichas pagas mientras dure tal situación.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, a la expiración de su contrato recibirá una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado y cuya cuantía será calculada en función de las retribuciones del último año dividido entre 360, o proporcionalmente a menor tiempo trabajado.

Artículo 13.—*Incremento de retribuciones y fondos adicionales para 1998/99.*

El incremento de retribuciones para 1998 y 1999 será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se establece para cada año de vigencia del presente convenio un fondo adicional del 2% del capítulo I de Personal de los presupuestos municipales vigentes, a distribuir entre todos los trabajadores/as, considerado como mejoras sociales.

Artículo 14.—*Programa de aumento de productividad.*

1. A fin de determinar el incremento anual de retribuciones para 1998/99, y su diferente aplicación, se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos correspondientes y se tendrán en cuenta los proyectos o programas que se elaboren en la Corporación para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten o las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficiencia, y especialmente para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de planes de empleo.

2. Los proyectos o programas a que se refiere el apartado anterior concretarán los objetivos que persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Artículo 15.—*Indemnizaciones y suplidos.*

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirle de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. *Dietas.* Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso, y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. O el Ayuntamiento correrá con los gastos de manutención y alojamiento que se precise.

2. *Gastos de desplazamiento.* Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establece la cifra autorizada en cada momento por el R. D. 236/88, de 4 de marzo, revisado por resolución de 22 de marzo de 1994, o norma que en cualquier momento la modifique o sustituya.

Las indemnizaciones se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo serán abonados por la Corporación.

Artículo 16.—*Servicios extraordinarios.*

1. Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

2. En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas no previsibles ni programables ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.

3. La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntad del trabajador. Igualmente, de existir acuerdo en este sentido, podrán ser compensadas con una disminución de jornada contemplada en el acuerdo siguiente:

4. Dichos servicios se abonarán conforme a lo establecido en el acuerdo plenario de 30 de enero de 1997, modificándose el mismo en las siguientes cantidades:

| Grupo | Horas ext. normal | Horas ext. Fest/Noct. |
|-------|-------------------|-----------------------|
| A | 4.400 | +500 +500 |
| B | 3.700 | +500 +500 |
| C | 3.000 | +500 +500 |
| D | 2.500 | +500 +500 |
| E | 2.000 | +500 +500 |

En el resto de consideraciones expuestas en el acuerdo, se dice:
— Se consideran servicios extraordinarios el tiempo derivado de los retrasos en los cambios de turno o ausencias no avisadas de los mismos, siempre que sean imputables a la Administración; si son imputables al trabajador no se entenderán como tal, todo ello siempre que dichos retrasos o ausencias se produzcan en el desarrollo de un servicio extraordinario.

— Por cada fracción de 20 minutos sobre la jornada extraordinaria que exceda de horas completas, se abonará una hora extraordinaria.

— El personal que pase a servicio de segunda actividad no realizará servicios extraordinarios, salvo que sea necesario para el puesto que habitualmente viene desempeñando.

— Tendrán preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.

— Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo, y el cómputo de horas será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

— Se garantiza un servicio mínimo de cuatro (4) horas al personal que se selecciona para un servicio extraordinario.

— Los servicios que se compensen con descanso se hará a modo de una hora extra por dos de descanso.

— Cuando exista una jornada de trabajo extraordinaria ininterrumpida coincidiendo con el horario de almuerzo o cena el funcionario tendrá derecho a media dieta o el Ayuntamiento garantizará la manutención del trabajador.

— Para los puestos de trabajo con el concepto de dedicación en su complemento específico se aplicará el mismo precio/hora de la siguiente escala y su cumplimiento se verificará mediante el reloj de control de presencia o cualquier otro sistema que la Corporación determine. Dicha escala tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1999, aplicándose hasta dicho momento el valor hora actualmente en vigor.

| Grupo | Precio/hora |
|-------|-------------|
| E | 1.200 Ptas. |
| D | 1.500 Ptas. |
| C | 1.800 Ptas. |
| B | 2.100 Ptas. |
| A | 2.400 Ptas. |

— En este sentido, la dedicación contemplada como prolongación de jornada sólo servirá para realizar trabajos que en la jornada habitual no se puedan realizar o terminar y se realizarán hasta las 22 horas como máximo. Nunca se utilizarán estas horas para atender temas de urgencia, por catástrofes, en los descansos semanales y/o festivos.

5. La Corporación Municipal, junto con la representación sindical de los trabajadores, buscará fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicios, al objeto de incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores en paro forzoso. Con este objetivo, la Corporación Municipal evaluará, junto con la representación sindical, la posibilidad de creación de empleo estable por cada 800 horas de servicios extraordinarios, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa, comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerde por ambas partes.

6. La representación sindical tendrá información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario y el personal que es elegido para el mismo y horas realizadas. La Corporación facilitará a la representación sindical de forma trimestral memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios, en la que detallará en qué puestos y en qué servicios se han realizado, cuándo, qué cantidad y por qué causas.

7. Cuando un trabajador deba asistir a juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral, percibirá una contraprestación económica de 3.500 pesetas y una compensación de descanso de media jornada. Si fuese en su día de descanso o permiso percibirá 3.500 pesetas y una jornada completa de descanso, excepto para el personal que se le aplique en su catálogo de puestos de trabajo dicho concepto.

Artículo 17.—*El recibo del salario o nómina.*

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El trabajador o trabajadora y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual, garantizando hasta 70.000 pesetas.

La documentación del salario se realiza mediante la entrega al trabajador de un recibo librado, individual y justificativo del pago del

— Nombre, DNI, Cuerpo y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la SS., grupo de cotización y número de registro.

— Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la SS de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

— Fecha, periodo de abono y total de días retribuidos.

— Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.

— Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentajes y cuantía.

— Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

— Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la Mesa General de Negociación.

Capítulo IV

Artículo 18.—*Planes y ofertas de empleo.*

1. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo del Ayuntamiento de Huelva se desarrollarán, en su caso, a través de Planes de Empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

2. Los planes de empleo, como instrumento de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

— Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

— Medidas de carácter comunicativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

— Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos de estas previsiones y medidas.

— Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.

— Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que, durante la aplicación de este convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

— Se coordinará la política de empleo con la formación y la promoción profesional.

— Deberá incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionalización que proceda, de acuerdo con las propuestas realizadas, tanto por la Corporación como por los representantes de los trabajadores.

— Tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y promoverán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

— Los planes de empleo deberán contemplar de forma conjunta las actuaciones a desarrollar tanto del personal funcionario como laboral del Ayuntamiento de Huelva.

— Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puestos de trabajo, que no podrán darse como consecuencia de contratación del servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre la Corporación y los sindicatos firmantes del presente convenio.

— La Corporación deberá entregar los mencionados planes de empleo a la representación sindical con una antelación al menos de treinta días a su puesta en marcha.

— No se podrán convocar ofertas públicas de empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.

Con carácter anual se convocará concurso de traslados, de forma previa a la aprobación de la oferta pública de empleo correspondiente. La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos,

vigencia, se evaluará la estabilidad en el puesto, teniendo en cuenta la normativa básica estatal.

La Corporación Municipal informará a los sindicatos firmantes del presente convenio, mediante petición de éstos, de los servicios realizados en o para el Ayuntamiento por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal laboral del propio Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Huelva aplicará a su ámbito la Ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.

La Corporación municipal deberá informar a la representación sindical de los trabajadores de los proyectos que vayan a ser realizados o que se estén realizando por convenio con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el INEM, etc.

Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un periodo máximo de doce meses. Esta memoria se remitirá a la representación sindical para su negociación en la Mesa General de Negociación con una antelación mínima de quince días.

3. El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforman la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por trabajadores/trabajadoras fijos de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación entre los trabajadores laborales que reúnan los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de empleados o empleadas excedentes.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o de libre designación, en su caso, entre los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de titulación.
- Las motivadas por concursos de traslados aquéllas que sean por consecuencia de procesos selectivos para ascender dentro de la misma escala, pero el mismo grupo y el personal que pase a segunda actividad.
- Promoción interna entre los trabajadores pertenecientes al grupo de titulación inferior: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Oferta Pública de Empleo.

4. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante se proveerá al trabajador afectado otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente y nivel en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

5. Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado.

6. Los aspectos de la oferta de empleo público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección serán negociados en la Mesa General de Negociación.

Artículo 19.—Selección de personal.

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Mesa General de Negociación y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2. Se garantiza la presencia de un miembro designado por cada una de las secciones sindicales firmantes, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados por el Ayuntamiento de Huelva. Existirá un miembro en representación del Comité de Empresa que forme parte de dichos tribunales y comisiones de valoración de pleno derecho (con voz y voto) y que esté en posesión de la titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada, en función del tipo de pruebas a realizar en cada caso. No siendo este requisito exigible para aquellos miembros

que asistan en representación sindical (con voz y sin voto), ya que su misión fundamental será la de garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el R. D. 236/88 para todos aquellos miembros que asisten con voz y voto.

3. Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán informadas por la Mesa General de Negociación.

Artículo 20.—Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que disponga la RPT.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente convenio, «conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad».

4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

a) *Concurso de méritos.* En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. No se valorarán como méritos el desarrollo del puesto de trabajo, cuando hubiese sido desempeñado mediante Comisión de Servicio o libre designación.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distinguen de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el artículo 45 del R. D. 364/1995, de 10 de marzo.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Huelva deberán permanecer un mínimo de seis meses en un año u ocho meses en dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

Los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrán ser removidos del mismo conforme a lo establecido en el artículo 50 del mencionado R. D. 364/1995.

b) *Libre designación.* Se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a jefe de servicio o superior y los de secretario particular de la Alcaldía. El trabajador nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del R. D. citado.

5. Con una periodicidad al menos anual se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

6. Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declaren desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

7. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 21.—Adscripciones provisionales.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.

Artículo 22.—Segunda actividad.

1. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Huelva, al cumplir la

edad de cincuenta y cinco años, podrán pasar a realizar servicios secundarios de la organización del propio Servicio, o bien a realizar sus funciones en otras áreas del Ayuntamiento de Huelva.

2. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Huelva pasarán a realizar servicios secundarios en otras áreas del Ayuntamiento cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados. Dichas situaciones deberán ser evaluadas y determinadas por un comité médico, compuesto por tres facultativos, dos en nombre de la Corporación, siendo uno de ellos el inspector médico, y uno por parte interesada, analizándose posteriormente dicho caso en Mesa General de Negociación.

3. En el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Convenio Colectivo del Personal Laboral se realizará uno específico sobre la segunda actividad.

Artículo 23.—*Carrera profesional.*

A los efectos de carrera profesional, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establecen en la tabla I de categorías profesionales o empleos anexa al presente convenio. Todo trabajador/a posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial.

No obstante, los trabajadores que obtengan por procedimientos reglamentarios un puesto con un nivel superior, consolidarán por cada dos años de servicios ininterrumpidos, o tres con interrupción, el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado.

El grado personal superior también se podrá consolidar mediante la superación de cursos específicos, desempeño del puesto de trabajo durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, así como de otros requisitos que se determinen en la Mesa General de Negociación.

Artículo 24.—*Promoción profesional.*

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo.

2. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

3. La promoción se deberá basar en el historial profesional, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación de la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.

4. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como una antigüedad de al menos dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

La promoción interna sin titulación suficiente para acceder a un determinado Grupo sólo será posible en los supuestos permitidos por la Ley.

En las pruebas de selección se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en oposición de ingreso a la función pública.

5. La adscripción de los trabajadores a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

6. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 25.—*Oferta Pública de Empleo Laboral.*

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por los trabajadores de la Corporación constituirán la Oferta Pública de Empleo (OPE).

ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el R. D. 896/91, de 7 de junio, y subsidiariamente por lo dispuesto en el R. D. 364/95, de 10 de marzo.

2. El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

3. Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral.

Durante este periodo percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este concurso se realiza fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

4. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 26.—*Excedencias.*

1. En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95, de 10 de marzo (artículos 13 al 19), o norma que le sea de aplicación en cada momento.

2. Podrá concederse una excedencia voluntaria incentivada cuando el trabajador se encuentre afectado por un plan de empleo, ésta tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica.

Capítulo V

Artículo 27.—*Jornada de trabajo.*

A efectos de la jornada laboral se estará en lo dispuesto en el anterior convenio del personal laboral, aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 203, de 3 de septiembre de 1997.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios anual, diario y semanal de trabajo de todo el personal. Anualmente se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Mesa General de Negociación, con un mes de antelación a la finalización del año.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, dieciséis horas.

Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso, que con carácter general se establecen sábado y domingo.

El personal que trabaje a turnos disfrutará su descanso semanal al menos en fines de semana alternos.

La jornada que se realice total o parcialmente entre las 23 y 7 horas tendrá la consideración de nocturna, y por tanto una retribución específica de 1.600 pesetas para 1998 y 1.800 pesetas para 1999 en todos los grupos. Esta jornada no podrá exceder un promedio de ocho horas diarias, en un periodo de quince días, respetando su descanso semanal. Asimismo, la jornada de trabajo que se realice total o parcialmente en sábado, domingo o festivo, tendrá la consideración de festiva, y por tanto una retribución específica de 1.500 pesetas para 1998 y 2.000 pesetas para 1999.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios. El personal que tenga establecida su jornada en turno de trabajo adecuará proporcionalmente el tiempo de descanso a dichos turnos, no pudiendo acumularse.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborales. Además, si estos dos días o las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial coincidieran en sábado, domingo o el correspondiente día de descanso del personal, serán compensados con los días que corresponda.

Para aquellos colectivos que deban prestar servicios las noches del 24 y 31 de diciembre y las mañanas del 25 y 1 de enero, será realizada por el personal asignado por cuadrante con carácter obligatorio, pudiendo ser sustituido por aquellos que voluntariamente quieran prestarlo, y para las noches, además, su realización será considerada como servicios extraordinarios, siendo abonados al mismo día de su

Artículo 28.—Horarios.

1. Con carácter general, la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo.

2. Los trabajadores que trabajen a turnos o que deban realizar guardias, deberán conocer sus horarios con al menos treinta días de antelación. La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual con la representación sindical, con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

Artículo 29.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán la duración de un mes natural. El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de julio, agosto y septiembre, preferentemente, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de éstos.

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos, uno de los cuales podrá ser por un periodo de hasta veinte días a petición del interesado, siempre que el servicio lo permita.

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

a) Antes de finalizar el mes de diciembre de cada año, junto con el calendario laboral del personal, se confeccionará por los Jefes de Servicios o Departamentos la programación de las vacaciones del personal destinado en ellos, la cual se remitirá al Servicio de Personal. En todo caso se tendrá en cuenta las preferencias de los trabajadores, así como las necesidades y coberturas de los servicios. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Mesa General de Negociación podrán ser denegadas las peticiones.

b) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas urgentes e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito dirigido a la Comisión Paritaria. Si dicha programación se alterase se resarcirán los gastos que hubiese precisado el interesado para la programación de sus vacaciones.

c) En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores se atenderá a turnos rotativos anuales.

d) Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones las siguientes licencias:

Por matrimonio del trabajador/a.

Por maternidad.

Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios.

e) Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente en la Comisión Paritaria de Interpretación.

f) Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador padeciera accidente o causen enfermedad constitutiva de incapacidad temporal que coincidiera en el tiempo con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el trabajador, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural o a los tres meses siguientes al hecho.

g) Teniendo presente la jurisprudencia existente al efecto, en el caso de que la enfermedad o el accidente se produjese una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el periodo vacacional ni dará derecho a incremento del mismo.

No obstante, el Delegado de Personal correspondiente, previo informe de la Mesa de Negociación, y teniendo presente las circunstancias concurrentes, concederá licencias para posibilitar el descanso efectivo de quienes dentro del periodo de vacaciones sufrieron ingreso hospitalario.

Artículo 30.—Permisos y licencias retribuidos.

En los supuestos que se citan los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, civil o religioso, del trabajador o trabajadora, quince días naturales. En el caso de separación de hecho o de derecho, quince días naturales, previa justificación.

b) Por matrimonio civil o religioso de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos (primer grado de consanguinidad), dos días.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho por parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. La trabajadora podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

d) Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a tres días hábiles, ampliables según las circunstancias.

e) El trabajador o trabajadora con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo.

Por decisión del trabajador o trabajadora podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma, y en el caso de que los dos trabajen, sólo tendrá derecho uno de ellos.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. Tal reducción de jornada procederá también si el trabajador/a por razón de guarda legal tuviera a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación.

g) En caso de enviudar, el trabajador o trabajadora teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales.

h) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, tres días hábiles.

i) Por traslado de domicilio habitual, dos días hábiles.

j) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, tres días laborables.

k) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o tíos, un día natural.

l) El trabajador o trabajadora que curse estudios en centros de enseñanza tendrá derecho a tres días laborables antes de los exámenes finales de curso o presentaciones de proyectos. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año, y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

m) Por exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de enseñanza reglada como a oposiciones oficiales.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

o) Ocho días por asuntos propios. El/la trabajador o trabajadora podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al periodo vacacional.

La petición del disfrute de estos días no se podrá denegar por las jefaturas correspondientes en cada caso, excepto por causas de necesidades urgentes y/o debidamente justificadas de forma escrita por el Servicio. En estos casos, la Corporación y/o el interesado darán cuenta de ello a la Comisión Paritaria, la cual determinará de cada caso en cuestión.

1. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro del día hábil siguiente a su falta de asistencia.

2. Todas las comunicaciones de permiso deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con la siguiente antelación:

a) Los permisos y licencias hasta diez días de duración deberán comunicarse con dos días hábiles de antelación y con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad, en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente la

comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

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 la representación sindical en los supuestos de disconformidad.

Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.

Artículo 31.—Permisos no retribuidos.

A petición de los trabajadores/as se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad del responsable del servicio, por un periodo de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

1. Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna cuando excedan de quince días y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada dos años. El Ayuntamiento para cubrir la ausencia de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

2. Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través de la Delegación de Personal, con una antelación de quince días.

Capítulo VI

Artículo 32.—Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes sindicales.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquéllas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de sus trabajadores/as.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, los trabajadores/as podrán disponer de hasta quince días de permiso retribuidos.

4. Con el objetivo de fomentar la carrera profesional mediante la promoción interna, se incluirán anualmente en los planes formativos cursos promocionales con las siguientes características:

Se destinarán a todos aquellos trabajadores que sean objeto de promoción interna.

En dichos cursos promocionales se impartirán las materias exigidas en los diferentes procesos selectivos que se determinen previamente para dichas promociones.

Se accederá a dichos cursos por criterios objetivos determinados por la comisión de formación, que buscarán fórmulas para ver compensadas en horario la asistencia a los mismos como de trabajo efectivo.

Artículo 33.—Planes de formación.

La Corporación realizará durante el primer trimestre de cada año un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores/as, estudio que remitirá a las secciones sindicales con representación en el Comité de Personal Laboral.

El desarrollo y gestión administrativa y económica de dicho plan se realizará con la participación de la representación sindical mencionada en el párrafo anterior, en los casos que se soliciten, a la que se dará cuenta trimestralmente de su nivel de realización. A tal efecto, se

entrada en vigor del presente convenio.

La Corporación directamente o en colaboración con otros centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

La Corporación Municipal destinará para este fin una cantidad igual al 0,5% del Capítulo 1.º de Personal para el año 1998, ampliable según la oferta del convenio para el año 1999, que se sumará al presupuesto remanente existente del año anterior para formación, para la totalidad que abarcará a la totalidad de las plantillas presupuestarias de este Ayuntamiento.

Capítulo VII

Artículo 34.—Jubilación.

1. La edad de jubilación de los trabajadores/as se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación la Corporación abonará, además de los haberes que corresponda, una mensualidad completa de salario.

2. Los trabajadores/as podrán optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el R. D. 1.194/85, de 17 de junio, de contratos de relevo.

3. Los trabajadores/as con 60 años o más y al menos 15 años de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada. Del mismo modo, se encuentran incursos en la referida escala aquellos funcionarios que causen baja definitiva en el servicio activo por invalidez, no siendo éste revisable.

Faltando cinco años o más para la jubilación, 150.000 pesetas por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 5.000.000 de pesetas.

Faltando cuatro años para la jubilación, 125.000 pesetas por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 4.000.000 de pesetas.

Faltando tres años para la jubilación, 100.000 pesetas por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 3.000.000 de pesetas.

Faltando dos años para la jubilación, 75.000 pesetas por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 2.000.000 de pesetas.

Faltando un año para la jubilación, 50.000 pesetas por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 1.000.000 de pesetas.

4. Se establece un premio por servicios prestados por cada 15 años de servicio. Todo trabajador/a que en el año 1998 cumpla 15 años percibirá la cantidad estipulada para 1997 aumentándose en el 2,1%.

Para 1999 percibirá la cantidad de 1998 incrementada en el porcentaje en el cual se incremente este Convenio Colectivo del Personal Laboral.

5. Al personal cuya pensión de jubilación sea inferior al salario mínimo interprofesional y no tenga reconocidos otros ingresos, la Corporación abonará de una sola vez una cantidad a un tanto alzado correspondiente a una mensualidad completa de haberes.

Este complemento de pensión se aplicará también en los supuestos de viudedad u orfandad, cuando el causante estuviera en activo.

6. La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

7. A partir del momento en que el trabajador/a cause baja por jubilación o a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

Artículo 35.—Plan de pensiones.

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo e indefinido, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquél en función de las características de la plantilla. Del resultado se dará cuenta a la representación sindical.

diferencia del fondo destinado a mejoras sociales menos la cantidad destinada para la bolsa de vacaciones.

Artículo 36.—Incapacidad temporal. Licencia por enfermedad.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista si así se determina legalmente.

Artículo 37.—Cobertura de riesgos.

La Corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador/a. Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

— Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral: 5.000.000 de pesetas.

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las veinticuatro horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores/as, estableciéndose las condiciones y coberturas del mismo a través de la Mesa General de Negociación. Y dándose copia del mismo a cada empleado/a municipal.

Artículo 38.—Anticipos reintegrables.

A petición de los trabajadores, la Corporación anticipará al personal fijo de plantilla e indefinidos sus retribuciones en una cuantía de hasta 750.000 pesetas sin justificar, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en treinta y seis meses, en cantidades mensuales iguales, sin interés ni gastos de algún tipo.

A tal efecto, la bolsa destinada para ello se incrementará mensualmente en un 25% en 1998 y 2,1% para el año 1999 de la cantidad destinada en la actualidad.

Artículo 39.—Ayudas de estudios.

1. La Corporación abonará, en concepto de ayuda social preescolar, para el año 1998 la cantidad de 2.042 pesetas mensuales por cada hijo/a de trabajadora durante el periodo comprendido entre los 112 días de su nacimiento y hasta que comience el primer curso de educación primaria, siempre que acredite al hijo mediante el libro de familia o filiación. Dicho importe se percibirá durante los doce meses del año en la misma nómina del trabajador. Para el año 1999 esta ayuda se establecerá en función a la subida contemplada en la Ley General de Presupuestos.

Para los trabajadores que causen nueva alta en el Ayuntamiento, sus derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de ésta y siempre que se cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior.

2. Se concederán todos los años una cantidad de acuerdo con el Comité de Empresa en concepto de ayuda de estudios, que será repartida por el propio Comité, en proporción a los hijos de los trabajadores en edad escolar, y según los criterios por ella fijados.

Cuando por cualquier causa la guarda legal de los hijos no corresponda al trabajador/a municipal, percibirá la citada ayuda quien legalmente tenga la custodia de los mismos.

3. Para los trabajadores/as del Ayuntamiento de Huelva que cursen estudios oficiales les serán abonados los gastos de secretaría y matriculación.

Artículo 40.—Ayudas.

1. Por cada hijo disminuido, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por el Ayuntamiento mensualmente será de 15.000 pesetas por el primero, 18.000 por el segundo y 20.000 pesetas por el tercero y cada uno de los restantes.

2. El Ayuntamiento de Huelva destinará del fondo para mejoras sociales contemplado en el artículo 13 una cantidad suficiente para el reparto de la bolsa de vacaciones durante el año en tres cantidades de 87.000 pesetas, que serán devengadas en los meses de enero, marzo y septiembre. A tal objeto, en dicho fondo se consolidará las cantidades que actualmente se vienen percibiendo, siendo el mismo incrementado hasta alcanzar las cuantías mínimas expresadas para cada uno de los meses mencionados. Para 1999 se incrementarán dichas cantidades

con los mismos porcentajes aplicados en el año anterior. Las mismas se consolidarán para años posteriores.

Para 1998 se liquidará en el mes de septiembre el remanente sobrante calculado como la diferencia entre el global anual a percibir y lo realmente percibido.

3. En este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio de Personal Laboral, publicado el 3 de septiembre de 1997 en el «Boletín Oficial» de la provincia número 203.

4. *Gastos de sepelio.* Se establece una ayuda para gastos de sepelio en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador o su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él convivan, que complementará las que pudieran conceder otros organismos hasta 35.735 pesetas.

5. *Viviendas.* Para ayudas por adquisición de viviendas se estará a lo dispuesto en el anterior convenio.

La Corporación Municipal gestionará ante las entidades locales oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de créditos que permita a sus trabajadores obtener préstamos para la adquisición y/o mejoras de viviendas en las condiciones más favorables posibles de las establecidas en el mercado. Asimismo, se compromete a estudiar durante la vigencia del presente reglamento, junto con los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una línea de ayudas para la adquisición de la vivienda habitual de sus empleados.

6. *Escoda.* La Corporación facilitará la integración de los trabajadores/as municipales que lo deseen en Escoda, siendo a cargo de la Corporación el importe del 100%.

7. *Polideportivo municipal.* La Corporación facilitará la afiliación de todos los trabajadores/as, hijos/as menores de dieciocho años e hijos con disminución psíquico-sensorial que lo deseen a los distintos polideportivos municipales, siendo por cuenta de la Corporación el 100% de las cuotas.

8. *Ayuda por natalidad.* La Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad de 20.420 pesetas a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo. En el supuesto que los dos padres trabajen en la Corporación, sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

9. *Ayuda por nupcialidad* (civil o religiosa). La Corporación abonará una gratificación de 31.306 pesetas por este concepto.

Artículo 41.—Prestaciones sanitarias.

A) Durante la vigencia del presente convenio, las prestaciones sanitarias recogidas en el anterior sufrirán un incremento acorde con la subida recogida en éste, siendo de aplicación para los trabajadores/as de la Corporación y familiares a su cargo que estén reconocidos como tales en el libro de familia y/o cartilla sanitaria.

Asimismo, se establecen las siguientes innovaciones:

1. Prótesis dentales:

- Ortodoncias, endoncias o empastes, el 50% de su importe.
- Prótesis dental completa, 35.664 Ptas./u.
- Prótesis sencilla superior e inferior, 18.000 Ptas./u.
- Prótesis parcial, por cada pieza hasta un máximo de 5 piezas, el 75% de su importe.

2. Prótesis de visión:

- Gafas normales o lentillas y gafas bifocales, hasta el 100% de su importe, hasta un máximo de 50.000 pesetas.
- Renovación de cristales o monturas, hasta el 100% de su importe, hasta un máximo de 25.000 pesetas.

La duración mínima de las prótesis de visión será de un año y sólo transcurrido dicho plazo se podrá solicitar nuevamente para el mismo beneficiario.

3. Prótesis auditivas:

- Auditivas, 42.890 pesetas.
- De fonación, el importe total.

4. Prótesis ortopédicas:

- Plantillas, máximo de 6.114 Ptas./u.
- Corsés, collarines cervicales, etc., 75% del importe.
- Coche o silla de ruedas, 75% del importe.
- Prótesis quirúrgicas: hasta el 100% de su importe.

En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición de cualquier tipo de prótesis se efectuará por el total de su valor.

La Corporación se compromete a contratar, mediante concurso

público, los servicios sanitarios anteriormente expuestos con aquellas entidades o empresas que ofrezcan mejores condiciones, al objeto de garantizar a los empleados municipales la gratuidad de los mismos, así como un mayor ahorro en los gastos municipales por estos conceptos. La Corporación facilitará a la representación sindical las ofertas que se reciban, las cuales deberán ser consideradas conjuntamente en la Mesa General de Negociación. Una vez que entren en vigor los servicios contratados, dejarán de abonarse los importes expresados en el anterior Convenio Colectivo del Personal Laboral.

B) Servicios médicos extraordinarios.

Al objeto de ofrecer a todo su personal los mismos derechos y beneficios en materia de atención médica, la Corporación se compromete a realizar en el plazo de un mes un estudio pormenorizado del personal funcionario y laboral afecto y un estudio económico del gasto que éste supone, así como un informe evaluando las previsiones de nuevas altas.

Artículo 42.—Protección a la trabajadora embarazada.

Las trabajadoras del Ayuntamiento de Huelva que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Servicio de Personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad, debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo impartidor de dichos cursos.

Artículo 43.—Asistencia jurídica.

En los procedimientos penales, cuando el trabajador/a resulte condenado, los gastos de defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad civil derivada de la penal, habrán de ser por cuenta de quien resulte penalmente responsable, sin que pueda el Ayuntamiento hacerse cargo de estos gastos. En todo caso, la fianza que deba aportar en un procedimiento penal el trabajador/a aunque después resulte absuelto, no puede ser pagada por el Ayuntamiento.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio fuera de su jornada laboral percibirá una contraprestación económica de 3.500 pesetas y una compensación de descanso de media jornada. Si fuese en su día de descanso o permiso, percibirá 3.500 pesetas y una jornada completa de descanso.

Capítulo VIII

Artículo 44.—Salud laboral.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente, y en concreto a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.
- e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. La Corporación deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad

adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador/a tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c) Elaborar en el plazo máximo de seis meses tras la firma del presente convenio un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d) Informar trimestralmente sobre al absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) La Corporación designará un número de trabajadores y los formará adecuadamente para que se hagan caso de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el Servicio de Prevención.

f) La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del jefe de Departamento o Unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores.

Artículo 45.—Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En la Corporación se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores municipales. Dicho Comité tendrá carácter y funcionamiento conjunto y estará formado por los delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Corporación en número igual al de los delegados de Prevención, de la otra.

Los delegados de Prevención serán elegidos de entre la representación sindical y de acuerdo con la escala prevista en el acuerdo del 1 de junio de 1998.

1. Serán funciones de este Comité:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Corporación las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en la Corporación la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Proponer anualmente a la Corporación el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

2. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral ejercerán como delegados de Prevención, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo las siguientes:

a) Ser informados por la Corporación de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

b) Informar y promover formación a los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos, y en general sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un periodo de

Los trabajadores, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer a la Corporación cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillo de formación y sensibilización de los empleados/as públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Con el fin de extender el conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, no sólo entre los delegados de Prevención, sino entre el conjunto de empleados municipales, se concertarán con los sindicatos firmantes del presente reglamento los cursos, conferencias, etc., que faciliten los objetivos expuestos, de acuerdo con el plan de formación previamente elaborado.

f) Los firmantes del presente convenio, junto con las Administraciones competentes en la materia (Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, etc.), se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados municipales, mejore de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

Artículo 46.—Reconocimiento médico.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los trabajadores, con carácter voluntario, que en todo caso tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupen los mismos.

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

Para los trabajadores de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

Artículo 47.—Ropa de trabajo.

La Corporación facilitará el material y vestuario de trabajo adecuados e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios, al menos dos veces al año (primavera y otoño). Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable a los trabajadores que habitualmente deban realizar su trabajo a la intemperie. Los representantes sindicales participarán en la determinación y selección del vestuario necesario de acuerdo con las necesidades del colectivo. Las prendas de verano deberán facilitarse antes de mayo y las de invierno antes de octubre. Cualquier prenda que se deteriore deberá ser reemplazada por el Ayuntamiento.

Artículo 48.—Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Corporación Municipal como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y gradación de sanciones legalmente establecidas para cada caso y el convenio de Régimen Interno que las partes firmantes de este convenio elaborarán en el plazo de un mes desde la firma del mismo.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulados por la Alcaldía de la Corporación y que contendrá la relación de hechos imputados.

Deberá respetarse escrupulosamente todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarle claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer, así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos.

Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente, la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a la representación sindical en el marco de la Mesa General de Negociación.

Artículo 49.—Acoso en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Capítulo X

Artículo 50.—Información sindical.

Se garantizará el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos del personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 51.—Tablón de anuncios.

La Corporación facilitará a la representación sindical un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicación de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tableros.

Artículo 52.—Garantías sindicales.

1. El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de la representación sindical para el ejercicio de sus funciones será de 460 horas anuales para 1998 y 500 horas anuales para 1999.

2. Se establece la liberación institucional de una persona por cada organización sindical con representación en el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Huelva, al objeto de que las mismas realicen sus actividades en las estructuras sindicales y representativas y otra liberación institucional para aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos. Las personas que ostenten esta condición quedarán relevadas de la prestación del trabajo que venían realizando, sin perjuicio de sus condiciones económicas ni laborales, ya que su actividad será considerada como de trabajo efectivo, al igual que aquéllas que desempeñen funciones representativas de los trabajadores en el Ayuntamiento de Huelva.

La designación y/o denegación de la condición de «liberado institucional» correspondiente a la Mesa de Negociación será otorgada por los órganos de dirección de dichas organizaciones sindicales, quienes así lo comunicarán por escrito a la Corporación, al objeto de que ésta pueda prever la sustitución y/o reincorporación de estas personas en sus puestos de trabajo.

Asimismo, se creará una bolsa de horas única para cada organización sindical, que podrá acumular los créditos horarios de los delegados sindicales existentes en el Ayuntamiento de Huelva. En el caso de que un delegado sea designado liberado institucional, podrá ceder dicho crédito para acumularlo a la bolsa de su respectivo sindicato, a fin de no menoscabar la acción sindical en el ámbito correspondiente. El número de horas necesarias para poder tener derecho a un liberado por las acumulaciones de esta bolsa será de 125 horas mensuales.

Artículo 53.—Derechos de los afiliados.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Asimismo, contarán con un crédito de 20 horas anuales para participar en las convocatorias de reuniones que convoquen sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 54.—Delegados sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos

constituidas en la Corporación, podrán cada una de ellas designar a un delegado sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los delegados de órganos unitarios de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Artículo 55.—Derecho de reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas así como que los servicios no queden desistidos.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de los sindicatos constituidos en la Corporación contarán con un crédito de 20 horas anuales.

Artículo 56.—Local sindical y dotación económica.

El Comité de Empresa dispondrá de un local dotado con los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Asimismo, se garantizará, en la medida de lo posible, facilitar un local adecuado y debidamente equipado a cada una de las organizaciones sindicales con representación en este Ayuntamiento, para facilitar a éstas el desempeño de sus funciones.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, télex, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de la representación sindical de los trabajadores/as en tanto no se disponga de local ni medios adecuados.

*Disposiciones adicionales
Primera*

La Corporación o sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Segunda

En el ámbito de aplicación del presente convenio, las condiciones mínimas del personal laboral serán equivalentes a las que corresponden al personal funcionario de igual categoría y antigüedad.

Tercera

Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que para cada puesto de trabajo, salvo que con anterioridad algún trabajador/a tuviera legalmente reconocido un grado superior.

Cuarta

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

Quinta

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita. El silencio administrativo en esta materia será el previsto en el reglamento aprobado por este Ayuntamiento de Huelva y publicado en el B.O.P. de 28 de agosto de 1994 y por el convenio estatal regulador del silencio administrativo en materia de trabajadores/as.

Sexta

Conjuntamente, Corporación y representación sindical estudiarán la creación y puesta en marcha de un Departamento de Organización

Séptima

Conjuntamente, Corporación y representación sindical realizarán un estudio sobre incantivación de la jubilación anticipada.

Octava

A este convenio se le añadirá cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación, siendo de aplicación directa cualquier mejora contemplada en cualquiera de dichos acuerdos que amplíe lo aquí dispuesto al conjunto de trabajadores/as del Ayuntamiento.

Novena

En los artículos referidos a ayudas sociales consideradas de tipo familiar, reflejados en los artículos 40 y 41, a excepción de la bolsa de vacaciones, quedará entendido que las mismas serán de aplicación solamente a uno de los trabajadores/as en el caso de que ambos presten sus servicios en el Ayuntamiento de Huelva.

No tendrán derecho a las prestaciones mencionadas quienes hubieren solicitado o percibido dentro de la unidad familiar otra ayuda por el mismo hecho causante, por lo que los solicitantes deberán adjuntar a la solicitud una declaración jurada, así como un certificado de empresa en tal sentido. En aquellos casos en que el cónyuge se encuentre en situación de desempleo, deberá acreditarlo.

Décima. Cláusula de indivisibilidad y circunstancia más beneficiosa

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo del Personal Laboral forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente; no obstante, serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por acuerdo, uso o costumbre vinieran los empleados municipales disfrutando.

Undécima

La Corporación y los representantes de los trabajadores se comprometen a realizar un estudio sobre una póliza de responsabilidad civil para todos los empleados municipales.

Duodécima

Se establece como jornada no laborable la festividad del Patrón propio de cada colectivo municipal.

Décimo tercera

El 2% del Capítulo I del Presupuesto Municipal del Ayuntamiento contemplado como mejoras sociales será de aplicación común para todo el personal del Excmo. Ayuntamiento, ya sean laborales o funcionarios.

Décimo cuarta

Las condiciones establecidas en este convenio compensarán los acuerdos pendientes de aplicación e incluirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Décimo quinta

Cuando se mencionen las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores/as, ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado de consanguinidad.

Igualmente, se entenderá por cónyuge a la persona a quien se haya ligado el trabajador o trabajadora por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.