

1

CONVENIO DEL EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE CASTRO-URDIALES PARA EL AÑO 1997, 1998 y 1999, PARA FUNCIONARIOS DE CARRERA INTERINOS, CONTRATADOS LABORALES Y TEMPORALES.

Art. 1- Ambito de aplicación.

La presente Plataforma de convenio será de aplicación a todos los funcionarios de carrera, interinos, contratados laborales y temporales que presten sus servicios en el Excelentísimo Ayuntamiento de Castro Urdiales.

El presente acuerdo se hará extensivo en todos los aspectos en que haga referencia al cónyuge o familiares, a las parejas de hecho, independientemente de la opción sexual de las mismas.

Art. 2- Ambito temporal y vigencia.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 1.997 hasta el 31 de diciembre de 1.999.

Art. 3- Jornada de Trabajo.

Las horas de trabajo anuales en el año 1.998 y 1.999 serán 1.509, distribuidas entre los 221 días laborables tal y como se refleja en el Calendario Laboral que forma parte del Texto definitivo del Convenio Colectivo. El Calendario Laboral para el año 1999 se aprobará dentro del último trimestre del presente año, el del 2.000 en el de 1.999.

Se hace excepción del cuadrante arriba mencionado al personal, que por la peculiaridad del trabajo a Turnos, deberá tener un cuadrante anual propio, en el que se repartan las 1509 horas anuales de forma equitativa entre los 12 meses del año. Dicho cuadrante será negociado dentro del último trimestre del año.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de Octubre a Mayo, ambos inclusive, y media hora menos en la jornada de los meses de junio a septiembre. No será superior a 9 horas diarias para los mayores de 18 años, ni de 8 horas para los menores de 18 años. Existirá un descanso semanal de al menos un día. En las jornadas superiores a 6 horas se tendrá derecho a 20 minutos de descanso como tiempo real efectivo.

En los trabajos a relevos y turnos, existirá al menos 12 horas de descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de otra.

El personal de Obras entre los meses de Octubre a Mayo trabajará de 7,00 horas a 14,00 horas, entre Junio y Septiembre de 7,00 a 13,30 horas.

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signature and scribbles on the right margin]

[Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

El personal de Administración trabajara entre Octubre a Mayo de 8,00 horas a 14,30 horas. Entre Junio a Septiembre de 8,00 horas a 14,00 horas. Se elaborará un Cuadrante Anual que cubra además el Servicio de Registro todos Sábados, por este personal. Al final del año se cuadrarán las horas ,trabajando todos las 1.509 horas estipuladas.

A las fiestas nacionales, regionales y locales retribuidas, se acumulará para el año 1.998, el 5 de enero, Santa Rita, 24 y 31 de diciembre. Si los días 24 y 31 de Diciembre y el de Santa Rita caen en domingo se trasladarán a otra fecha, a convenir. En 1.999 se negociará la fecha en la que se disfrutara la del 5 de Enero de 1 998.

Los Sábados serán considerados de igual forma que los Domingos (Festivos), con las mismas prestaciones que las determinadas para estos.

La Jornada de trabajo será continua y de Mañana para todos los sectores, excepto Policía, Limpiadoras y Polideportivo. En el Departamento de Policía no se trabajarán más de 4 días consecutivos, sin realizar un mínimo de dos días de descanso.

Art. 4- Vacaciones.

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones consecutivos, o en su caso la parte proporcional, que no podrán ser compensados economicamente, y disfrutados entre los meses de Junio a Septiembre, excepto a petición expresa del trabajador.

En caso de que por motivos de servicio no puedan disfrutarse en esos meses, se le compensará con 3 días más de vacaciones, a disfrutar cuando el trabajador lo estime conveniente. Siempre que exista dicha imposibilidad en años sucesivos se harán turnos rotativos, previo sorteo inicial. El trabajador conocerá al menos, con dos meses de antelación el comienzo de sus vacaciones.

En caso de causar baja por enfermedad estando de vacaciones ,estas se suspenderán a la fecha en que se produzca la baja, debiendo presentar la misma dentro de los 4 días laborales siguientes al departamento de Personal, o al Jefe de su servicio. Las vacaciones se reiniciarán al finalizar la baja o cuando el trabajador lo solicite, asimismo se aplicará al resto de los Permisos y licencias.

Los trabajadores que vayan de vacaciones y que lo deseen, podrán solicitar que se les anticipe la mensualidad de vacaciones.

Se podrá cambiar la fecha de las vacaciones, solicitándolo con un mes de antelación, previo informe favorable del Jefe de Servicio. También se podrán cambiar las vacaciones con un compañero, con los mismos requisitos que en el parrafo anterior.

Art. 5- Licencias retribuidas y no retribuidas.

LICENCIAS RETRIBUIDAS:

-15 días naturales por matrimonio del trabajador.

[Handwritten signature]

Pedro Guadalupe

[Handwritten signature]

-2 días naturales por nacimiento de un hijo del trabajador, dentro de la localidad, y dos días más si es a más de 75 kilómetros de la Localidad.

-El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público inexcusable, asistencia a exámenes o congresos sindicales.

-2 días naturales por el fallecimiento de hermanos, abuelos y padres políticos, si es dentro de la localidad, y dos días naturales más, si es a más de 200 kilómetros, justificando el viaje.

-5 días naturales por el fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.

-3 días naturales aplicables a 2 más si es a más de 75 kilómetros, por enfermedad grave, operación o internamiento hospitalario del cónyuge, padres, padres políticos e hijos.

- El tiempo necesario para asistir a Consulta del médico de familia o especialista.

-1 día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos, hermanos políticos y nietos, dentro de la localidad y 1 día más, si es a más de 100 kilómetros de la localidad

-16 semanas por la gestación de un hijo, lo que se podrá disfrutar antes o después del alumbramiento, a elección del trabajador. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de media hora, al comienzo o final de la jornada, pudiendola disfrutar tanto el padre como la madre, hasta los 9 meses.

-2 días naturales por traslado de domicilio, cuando este se produzca.

-6 días de asuntos propios que se disfrutarán previa autorización del encargado del servicio o delegado del mismo. se solicitarán y se recibirán las respuestas por escrito en 24 horas, en caso contrarios se entenderán concedidos.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

-6 meses como máximo para asuntos propios.

-El trabajador que tenga a su cargo el cuidado de un menor de 6 años, disminuido físico ó psíquico, que no desempeñe ninguna actividad retribuida; tendrá derecho a una disminución de la jornada de al menos 1/3 de duración.

Art. 6- Excedencias.

Para el cumplimiento del Servicio militar de los trabajadores, se les concederá la licencia oportuna, siendoles computados a efectos de antigüedad y derechos pasivos, el tiempo de permanencia en esta situación, abonándoles las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

Los afiliados a un partido político, a un sindicato o a una asociación cultural, tendrán derecho a las excedencias, durante el tiempo que su cargo exija plena dedicación, a criterio de las asociaciones a las que pertenezca, con independencia del ámbito de su cargo.

Los trabajadores que deseen realizar estudios de carrera media o superior, entre 1 y 5 años.

Pedro Gabarrón

La Corporación se compromete a reincorporar a su puesto de trabajo, al finalizar la excedencia o antes, al trabajador que lo desee, si lo solicita con 3 meses de antelación su reincorporación.

Art. 7- Trabajos de diferente categoría.

Los trabajadores que con ocasión de vacantes o sustituciones, en virtud de nombramiento, que ocupen con carácter accidental puestos de trabajo que no corresponda a su cuerpo, grupo, subgrupo o clase; tendrán derecho a percibir el complemento de destino y el complemento específico asignado al puesto que ocupa accidentalmente. En el supuesto de trabajos de inferior categoría, la realización de estos no superará los 30 días naturales, manteniendo las retribuciones de su puesto de trabajo habitual.

Art. 8- Bajas por enfermedad y accidentes.

En las Bajas temporales por enfermedad se garantiza el 100% tanto en retribuciones como en cotizaciones hasta los 6 meses, en un periodo de 12 meses. Por accidente de trabajo, se hará cargo el ayuntamiento del 100% hasta la resolución del expediente, lo mismo que en caso de enfermedad irreversible.

El trabajador que por enfermedad o accidente laboral sufra alguna disminución física o psíquica que le impida el desarrollo de su trabajo habitual, la Corporación se compromete a adecuarle un puesto de trabajo que pueda desempeñar.

Siempre que la pensión tenga carácter de incapacidad total o permanente, hasta el 100% de sus retribuciones, adecuándole un nuevo puesto de trabajo.

Art. 9- Comité de salud laboral.

Poner en práctica lo antes posible la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, publicada en el BOE del 10 de noviembre de 1.995.

Art. 10- Vestuario.

La Corporación garantizará la entrega de uniformes y calzado en los términos que se indican en el anexo I de esta Plataforma.

La Corporación fijará un plazo de entrega a las empresas que resulten adjudicatarias de las prendas de trabajo, no permitiendo su participación en la próxima adjudicación a aquellas que incumpliesen dicho plazo.

Toda la ropa entregada a los trabajadores cumplirá la normativa vigente en materia de salud laboral y seguridad. Se atenderá en todo caso a lo acordado por el Comité de salud laboral.

A los trabajadores eventuales se les dotará del mismo vestuario que al resto de los trabajadores, desde el primer día de trabajo.

Se mantendrá un retén de vestuario en cada departamento, para casos justificados de deterioro. Las prendas de trabajo serán entregadas en la primera quincena de Enero (Invierno) y la segunda de Junio (Verano). Asimismo, se instalarán taquillas y duchas en cada departamento de trabajo que use vestuario municipal, instalándose un servicio de señoras en aquellos servicios en que haya trabajadoras.

Durante la permanencia en el trabajo, será obligado el uso de las prendas de protección y vestuario en el trabajo, así como la devolución de las prendas usadas al momento de retirar las nuevas por motivos de deterioro.

Art. 11- Formación y promoción profesional.

La Corporación se compromete con la Junta de Personal y Centrales Sindicales, a realizar cursillos de mejoramiento profesional, dirigidos a todos los departamentos del Ayuntamiento, para conseguir la formación idónea del trabajador en su puesto de trabajo. Cuando el trabajador acuda a cursillos de perfeccionamiento, las dietas, Matriculas y viajes serán a cuenta del Ayuntamiento. Aquellos trabajadores de cualquier sector que vayan a cursillos de formación abonados por la Corporación, deberán trasladar esa información al resto de los trabajadores del sector.

La Corporación se compromete a respetar el plan de formación continua firmado entre sindicatos y Federación Cántabra de Municipios y la Administración.

La Corporación y los representantes sindicales se comprometen a realizar un plan de formación continua para los trabajadores del Ayuntamiento de Castro Urdiales.

La Corporación consignará la cantidad de 3 millones de pesetas para financiar el plan de formación continua, asignando un 20% para financiar cursos sin programar.

Art. 12- Derechos y competencias de la Junta de Personal y Delegados Sindicales.

Es competencia de la Junta de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de este Ayuntamiento y en particular, todo lo referente a sus condiciones salariales, sindicales, sociales y laborales.

La Junta de Personal podrá nombrar a uno de sus miembros para asistir a las Comisiones informativas de Personal, con voz y sin voto.

Un representante por cada Sindicato que obtenga participación en la Junta de Personal-Comité, tendrá derecho a participar en las Comisiones Informativas de Personal. A estos efectos se notificará a las Secciones sindicales la fecha y el Orden del día de la convocatoria, con un mínimo de 48 horas de antelación, estando a su disposición la documentación obrante, con la facultad de emitir en su caso informes sobre los puntos a tratar.

En el caso de apertura de expediente por supuestas faltas contra cualquier trabajador, la Corporación informará paralelamente al trabajador y a la Junta de Personal. Antes de iniciarse la tramitación de cualquier expediente, se reunirán las partes (Corporación, trabajador y Junta de Personal), con el fin de resolver, si es posible, el problema por la vía del diálogo.

La Junta de Personal podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales, así como cambios para el mejor funcionamiento de los servicios.

La Corporación reconoce el derecho de Huelga de los Trabajadores afectados por esta Plataforma, de conformidad con la Legislación Vigente.

La Junta de Personal podrá nombrar a uno de sus miembros para asistir a las pruebas de concursos y oposiciones que se celebren, formando parte del tribunal, con voz y voto, siempre que no se produzca imposibilidad legal.

Los miembros de la Junta de Personal y delegados sindicales, no podrán ser sancionados disciplinariamente, ni ser trasladados, ni discriminados en su trabajo ni en su promoción laboral, como tampoco económicamente, por el motivo de su actividad sindical.

Cada miembro de la Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados sindicales dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas, para cuestiones propias de su cargo, así como los días necesarios para la elaboración y negociación del convenio. El crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité de Empresa, Junta de Personal, o Delegados de Personal, en su caso, podrá acumularse en uno o varios delegados, miembros del Comité o Junta; sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevados de la prestación de trabajo, sin perjuicio de la remuneración, por decisión de cada Central Sindical o Representación Municipal.

Se colocarán en todos los departamentos, tabloneros de anuncios visibles, de dimensiones adecuadas, para información sindical y de la Junta.

La Corporación adecuará un Local para reuniones de la Junta de Personal, dotándolo de material adecuado para el desarrollo de sus funciones.

Los Delegados sindicales en el supuesto de que no formen parte de la Junta o del Comité, tendrán las mismas garantías y derechos que los establecidos legalmente para los miembros de la Junta de Personal y Comité de Empresa.

Art. 13- Asambleas.

Los trabajadores de este Ayuntamiento, tendrán derecho a celebrar asambleas, dotando la Corporación de locales y material suficiente para la celebración de las mismas. Las asambleas de los trabajadores en tiempo parcial serán de un máximo de 10 horas anuales.

Pedro Galarraga

Art. 14- Ingresos.

La Corporación negociará con la Junta de Personal y Centrales Sindicales la Oferta de Empleo Público de cada año durante el último trimestre del año anterior, coincidiendo con la aprobación de los presupuestos.

Los trabajadores tendrán derecho antes de que se haga la oferta de empleo público a que se hagan concursos de traslado para todas las vacantes existentes.

Todos los puestos existentes en la plantilla serán accesibles por medio de promoción interna para cualquier trabajador que reúna la titulación y demás condiciones exigidas. Este sistema no diferirá de lo fundamental con la convocatoria pública de la misma plaza. Se reservarán el 50% , y el 100% en aquellos casos en que fuera posible, de las plazas a ocupar para promoción interna de los trabajadores del Ayuntamiento. Cuando se trate de una sola plaza, será en primer lugar de caracter restringido. Si la oferta es impar, la mayoría será restringida.

Para las convocatorias internas o restringidas no se exigirá límite de edad, y se les computará la antigüedad a razón de 0,50 puntos por año de servicio, hasta un límite de 3 puntos sobre 10. Las plazas de caracter restringido se anunciarán en los tablones de anuncios de todos los servicios, detallando el puesto, condiciones y requisitos, al mismo tiempo que se notificará a la Junta de Personal y Centrales Sindicales. Los trabajadores dispondrán de al menos 20 días para la presentación de instancias.

En el caso de las contrataciones laborales, estas se realizarán de la siguiente forma:

Contrataciones hasta los 3 meses, sustituciones por Baja, vacaciones u otras circunstancias:

Que se contraten rigurosamente de las listas del INEM, o a través de las listas redactadas por el propio Ayuntamiento. Estas últimas se publicarán a principios del año. En otras opciones se contratará primero a los más antiguos en el Desempleo.

Contrataciones de más de 3 meses:

Que se hagan a través de convocatoria pública exclusivamente, publicando los requisitos para cada contratación, siendo esta por la máxima duración posible.

Dando cumplimiento al párrafo primero de este Artículo , la Oferta de empleo para el año 1.998 será:

GRUPO A:

GRUPO B:

- Encargado General de Obras(Aparejador Año 94). Clarificar su situación.
- Encargado Técnico de Instalaciones y Actividades Deportivas.
- Encargado Técnico de Instalaciones y Actividades Culturales.

M. López

[Handwritten signature]

Dodro

Gabanché

GRUPO C:

-5 Administrativos.

GRUPO D:

-1 Cabo de la Policía Local.

-10 Auxiliares Administrativos.

-1 Encargado de Mantenimiento del Polideportivo "Peru Zaballa".

GRUPO E:

-1 Chofer.

-1 Conductor-Palista.

-2 Conserje (Ver si está vacante la de Cecilio), sinó una nueva.

LA OFERTA DEL AÑO 1.999 SE NEGOCIARÁ EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 1.998.

Todos los puestos de trabajo de la Oferta de empleo público, se sacarán primero a Concurso -Oposición promoción interna el 100%, en aquellos puestos que haya en las categorías inferiores trabajadores con suficiente titulación para acceder a ellos, y que lleven más de dos años en esa categoría como funcionario.

Si se cubriesen definitivamente los puestos de Administrativos y de responsable de Personal, se amortizarán otros tantos de Auxiliar, en el caso de que sean de esa categoría los que accediesen.

Art. 15- Tipos de contratación.

Contratos en prácticas: Los títulos exigibles para la contratación en prácticas serán los mismos que los que se pidan para ingresar como funcionario de Carrera en los grupos A,B,C y D. La duración no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 18. El periodo de prueba no podrá ser superior a 15 días. Las retribuciones serán del 75% en los primeros 12 meses, y del 100% en los 6 meses restantes. Los contratos se harán por el tiempo máximo establecido, o en su caso con una sola prórroga hasta la finalización de la duración máxima.

Contratos de aprendizaje: Se podrán hacer contratos de aprendizaje en los oficios de albañil, pintor, fontanero y carpintero. La duración mínima será de 6 meses, y la máxima de 2 años. Los contratos se harán por el máximo establecido, o en su caso una sola prórroga hasta la finalización de la duración máxima establecida. Este tipo de

Pedro Zaballa

contratación podrá concertarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 20. El periodo de formación será del 20% de la Jornada, distribuido a lo largo de todo el contrato. El plan de formación se consensuará con la Junta de Personal y Centrales Sindicales. Se formará una comisión de evaluación de los aprendices, con representación de la Junta de Personal y Centrales Sindicales.

El número máximo de aprendices será de 1 por cada 50 trabajadores. Realizarán un periodo de prueba de 15 días. Las retribuciones serán del 70% para el primer año, y del 80% el segundo año, tomando como referencia el salario completo según el Convenio. Estos trabajadores tendrán una cobertura de ILT por enfermedad y accidente, consistente en una garantía salarial para las contingencias con cargo a la empresa de un 25% del salario completo.

Contrato de obra y servicio: Solamente podrá hacer este tipo de contratación a los trabajadores de los oficios de albañil, pintor, fontanero carpintero y electricista; que se puedan definir exactamente como obras o servicios determinados.

Contratados fijos discontinuos: Tendrán el carácter de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados temporalmente como mínimo por 3 años, para el mismo trabajo, y un mínimo de 8 meses al año. Estos tendrán preferencia para acceder a la condición de fijos, siempre que sean contratados durante todo el año. Si hubiera varios con la condición de fijos discontinuos, se llamará preferentemente en función de su mayor antigüedad.

Contratos a tiempo parcial: Los contratos a tiempo parcial tendrán una prestación superior a 12 horas a la semana, o de 48 horas al mes. No se podrán acumular varios contratos a tiempo parcial. No podrán realizar horas extraordinarias. Gozarán de los mismos derechos y condiciones que el resto de trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán sólo proporcionalmente cuando se deriven de la duración del trabajo o nivel de ingreso.

Este artículo será válido en todo aquello que no entre en confrontación con ninguna Ley de rango superior.

Art. 16- Incompatibilidades.

A partir de la aplicación del presente convenio se aplicará todo lo recogido en la Ley de Incompatibilidades.

Pedro Gabarrón

Art. 17- Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a todos los trabajadores que lo precisen, por razones derivadas de un conflicto durante su trabajo, así como el abono de la fianza que fuera señalada, sin perjuicio de las responsabilidades patrimoniales, civiles o administrativas.

La Corporación, en común acuerdo con la Junta de Personal y Centrales Sindicales elegirán al letrado que crean más conveniente.

A los trabajadores municipales que tengan que asistir al Juzgado para atestiguar, por razón de su servicio, y siempre que coincida en día libre, se les abonará:

- 5.000 ptas. en Castro- Urdiales.
- 6.000 " " Laredo.
- 8.000 " " Santander.

En 1.999 estas cantidades se actualizarán con el IPC previsto.

Art. 18- Revisión médica.

Se realizará un chequeo completo y anual para todos los trabajadores afectados por este convenio. Se realizarán en los meses de febrero ó Marzo, como referencia orientativa.

Los Policías Locales y Bomberos Voluntarios, por especial riesgo, harán un chequeo cada 6 meses.

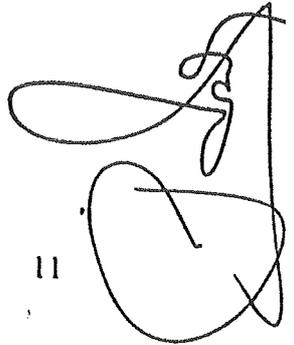
Art. 19- Régimen de trabajo.

La Corporación se compromete a componer un Organigrama para todos los Servicios, antes del 30 de Abril. Las órdenes de trabajo serán dadas por la persona indicada en el organigrama, que se presentará a la Junta de Personal y Centrales Sindicales. De no ser así, los trabajadores sólo realizarán los trabajos encomendados por su encargado.

Art. 20- Seguro de enfermedad.

La Corporación se compromete a hacerse cargo de la Incapacidad Laboral Transitoria de los funcionarios y contratados laborales, según R.D. 480/93.

Pedro Galambos



Art. 21- Retirada del Carnet de conducir.

A todo trabajador que ocupe plaza de conductor, o que para su trabajo necesite e Permiso de conducir, y le sea retirado, ya sea temporal o definitivamente; se le trasladará al servicio municipal oportuno, manteniendo sus retribuciones. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o administrativas en que pudiera incurrir.

Art. 22- Seguro de responsabilidad civil.

La Corporación contratará un seguro de responsabilidad civil para todos los trabajadores, y se compromete a estudiar ,junto con la Junta de Personal y Centrales Sindicales, las mejores ofertas en relación a la prestación de primas. El seguro cubrirá también la responsabilidad civil en casos de faltas cometidas por los trabajadores.

Art. 23- Seguro de vida.

La Corporación contratará un seguro de vida para todos los trabajadores, abonando el 33% de la prima los trabajadores, y el resto la Corporación.

La cobertura será de 5.000.000 de pts. por invalidez, 3.000.000 de pts. por muerte natural, 4.000.000 de pts. por accidente, y 6.000.000 de pts. por accidente de tráfico.

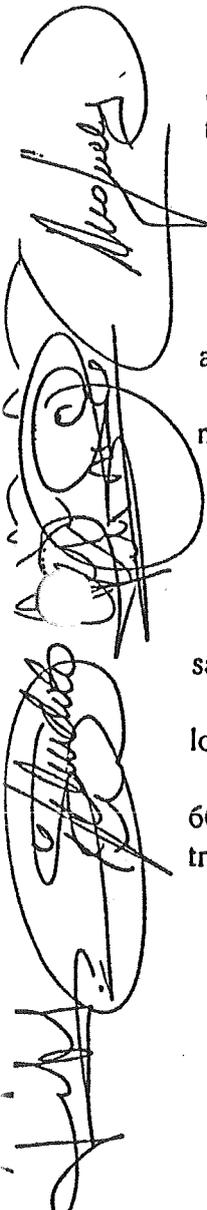
Art. 24- Jubilaciones.

Se establece con carácter general y forzoso, la edad de jubilación a los 65 años, salvo que no se tenga la carencia mínima necesaria.

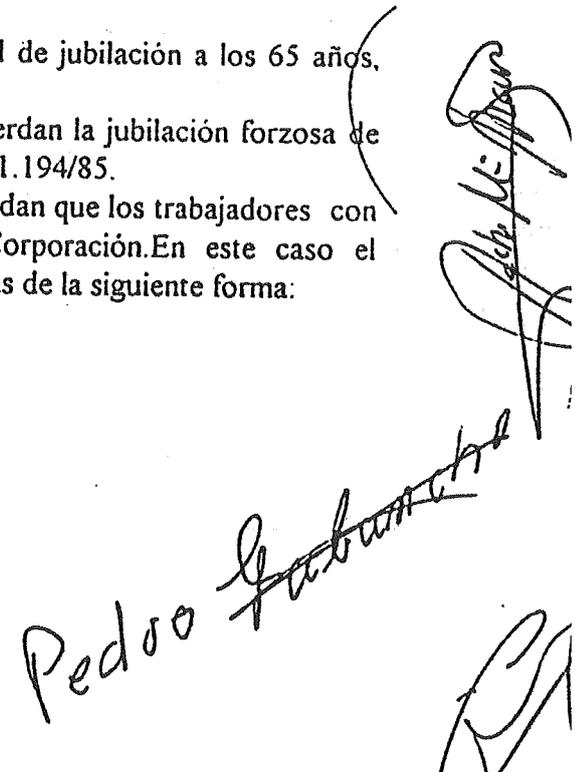
Las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores a los 64 años, según lo recogido en el R. D. 1.194/85.

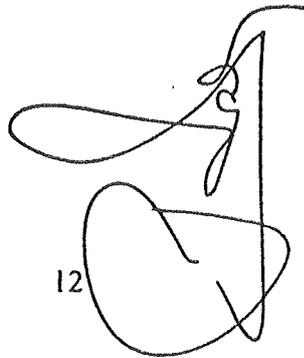
Las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan que los trabajadores con 60 años puedan solicitar la jubilación anticipada a la Corporación. En este caso el trabajador recibirá una indemnización de mensualidades brutas de la siguiente forma:

- A los 60 años: 15 mensualidades.
- A los 61 " 13 "
- A los 62 " 11 "
- A los 63 " 09 "
- A los 64 " 07 "



Pedro Gabarrón





Art. 25- Plan de Jubilación.

La Corporación se compromete junto con los trabajadores fijos, funcionarios ó laborales que lo deseen, a aportar 1.500 ptas. mensuales cada parte, con objeto de contratar un Plan de Jubilación, a partir de 1 de Enero de 1.998. Se estudiarán las mejores ofertas por la Corporación, Junta de Personal y Centrales Sindicales.

Art. 26- Contratos de trabajo.

A todo trabajador contratado temporalmente, se le hará un contrato ó prórroga, como mínimo de 3 meses, salvo puestos de trabajo bien delimitados y determinados, que quede claramente demostrado que sólo es por un mes ó menos, como sustituciones por vacaciones ó bajas laborales.

A todos aquellos trabajadores que a la firma del Convenio lleven más de 3 años consecutivos y siempre que sus circunstancias se contemplen en el ANE (Acuerdo Nacional de Empleo) y en el Estatuto de los Trabajadores, y según su conformidad presentada en Julio del 93, se les hará un contrato indefinido el día que se firme el convenio.

Art. 27- Complemento de Destino.

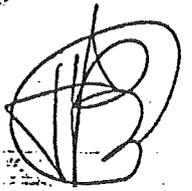
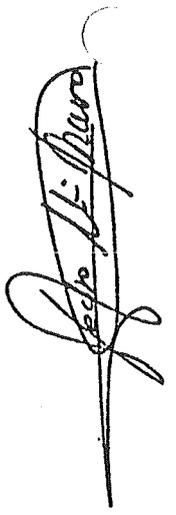
En aquellos niveles en que fuera posible subir el citado complemento, se subirá un punto en cada uno de los niveles.

Art. 28- Homologación de retribuciones.

Cualquier trabajador contratado laboralmente tendrá las mismas retribuciones que cualquier funcionario de plantilla, que ocupe un puesto de trabajo similar al suyo, tomando como base las retribuciones y categorías de los funcionarios.

Art. 29- Retribuciones.

Las retribuciones brutas anuales de los trabajadores del Ayuntamiento tendrán un incremento salarial bruto por todos los conceptos para el año 1.998 de un 2,1%, consolidándose con carácter retroactivo desde el 1 de Enero. El Ayuntamiento entregará una gratificación económica de 45.000 ptas. a cada trabajador, en concepto de Complemento de Productividad, debido a la peculiaridad de Castro Urdiales, ya que



Pedro Gabarrón



durante todo el año se da servicio a una población de hecho muy superior a la de derecho; abonándolo en dos entregas de 22.500 ptas., en Marzo y Septiembre.

Las retribuciones brutas anuales de los trabajadores del Ayuntamiento tendrán un incremento salarial por todos los conceptos para el año 1.999 igual al IPC previsto consolidándose con carácter retroactivo desde el 1-1-1999.

El Ayuntamiento entregará una gratificación económica de 90.000 ptas. a cada trabajador en el año 1.999, en concepto de Complemento de Productividad, abonándolo en dos pagas de 45.000 ptas., una en Marzo y otra en Septiembre.

Se realizará la Valoración de los Puestos de Trabajo en el año 1.998. Esta valoración entrará en vigor el 1-1-1.999.

Cada trabajador percibirá dos pagas extras anualmente, abonadas en Junio y Diciembre, de una cuantía igual a las retribuciones ordinarias brutas por todos los conceptos retributivos.

Cada trabajador interino de este Ayuntamiento recibirá el 100% de todas las retribuciones.

Art. 30- Horas extraordinarias.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias, realizándose sólo por absoluta necesidad del servicio, compensándose en horas de descanso.

Se hará de la siguiente forma:

-1 hora extra normal:	2 horas de descanso.
-1 " " nocturna:	3 " " "
-1 " " sabado y festivo:	3 " " "

En ningún caso se podrán trabajar más de 30 horas anuales, salvo casos debidamente justificados.

Los trabajadores que por razón de servicio tengan que trabajar los días festivos, sábados ó domingos, percibirán un Plus de 4.500 ptas. por día, a partir del 1 de enero de 1.998. Se considerarán como festivos, sábados y domingos, desde las 22,00 horas del día anterior hasta las 22,00 horas del mismo día. En 1.999 el Plus se actualizará con el IPC previsto.

Los días de Viernes Santo, Coso Blanco, Noche Buena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, debido a las condiciones de trabajo especiales que conllevan esas fechas, tendrán la consideración de Festivos dobles, siendo abonados como tales.

Se abonarán con carácter retroactivo los sábados trabajados desde el 1 de enero de 1.997 al 31 de diciembre de 1997 a 3.200 ptas.

El Departamento de Personal enviará todos los meses una relación de todas las horas extras a la Junta de Personal y Centrales Sindicales.

Art. 31- Indemnizaciones por razón de servicio.

El personal que por razón de su servicio tenga que desplazarse, la Corporación pondrá un vehículo a su servicio. Cuando ello no fuera posible, ó el trabajador acceda a

Pedro Gabarrón

utilizar su propio vehículo, se le abonará a razón de 28 ptas. km, y dieta de 2.195 ptas. sin justificar cuando el viaje sea a más de 20 kms. de la Localidad sin necesidad de pernoctar, ó en su caso dieta completa de 6.585 ptas.

Todo ello sin perjuicio de cantidades superiores que por su grupo o categoría pudieran corresponderle.

Cuando el trabajador vaya a necesitar el uso de dietas y Gastos de viajes, la Corporación le anticipará una cantidad a cuenta similar a la prevista.

Cuando el trabajador, cónyuge o hijos tengan que desplazarse fuera de la Localidad para asistencia médica, se abonará el importe del billete de autobús. Si se demuestra, mediante justificante médico, que no se puede hacer uso del transporte público, se abonará a razón de 28 ptas. por km., ó la factura del Taxi, previo justificante médico de hora de entrada y salida de consulta.

En 1.999 estas cantidades se actualizarán con el IPC previsto.

Art. 32- Subvenciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a las siguientes subvenciones:

-Empastes: El 75%, con un máximo de 25.525 ptas. por unidad familiar y por año, más 5.105 por cada hijo.

-Prótesis dentales y aparatos odontológicos: El 75% del importe con un máximo de 40.840 ptas. por unidad familiar, más 5.105 ptas. por cada hijo.

-Aparatos de fonación auditivos: El 100% de su importe.

-Para gafas, cristales o lentes de contacto prescritas facultativamente por oftalmólogo u óptico: El 80% hasta un máximo de 32.672 ptas. al año por unidad familiar, más 5.105 por cada hijo.

-Por nacimiento de un Hijo: 10.210 ptas.

-Aparatos ortopédicos, incluidas botas: El 100%, siendo beneficiarios de estas subvenciones el trabajador, cónyuge e hijos que no cobren pensión o sueldo algunos.

-Bolsa de Navidad: Vale de 5.808 ptas.

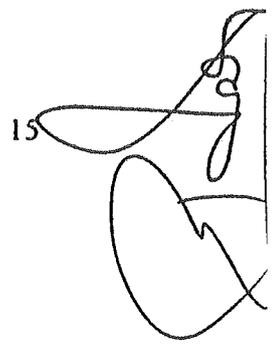
En 1.999 estas cantidades se actualizarán con el IPC previsto.

Art. 33- Minusválidos.

Se le abonará anualmente a cualquier trabajador cuyo cónyuge ó hijos sean minusválidos psíquicos ó físicos, previa presentación del certificado médico correspondiente las cantidades siguientes:

-Minusválido profundo: 36.994 ptas.

Pedro Gabarrosa

15 

no profundo: 18.497 ptas.

En 1.999 estas cantidades se actualizarán con el IPC previsto.

Art. 34- Fondos sociales de cultura.

Podrá solicitar bolsas de estudios todo el personal acogido a este convenio.

Las solicitudes se presentarán sin perjuicio de otras fechas con arreglo a derecho, entre el 15 de Julio y el 30 de Octubre, acompañadas del justificante de matrícula. Serán abonadas antes del 15 de Noviembre.

Las cantidades serán las siguientes:

- Para Preescolar, E.G.B. y E.S.O I: 10.000 ptas.
- Para B.U.P, F.P. y E.S.O II: 20.000 "
- Para Estudios superiores: 46.000 "

En 1.999 estas cantidades se actualizarán con el IPC previsto.

Art. 35- Préstamos y anticipos.

La Corporación se compromete a destinar para 1.998 y 1.999 la cantidad de 5.500.000 ptas. cada año, para destinarlo a:

CONCEPTO	MAXIMO PERSONAL	PERIODO DE REINTEGRO
Compra de Vivienda	1.000.000 ptas.	6 años.
Arreglo de vivienda	350.000 ptas.	4 años.
Compra de muebles	350.000 ptas.	4 años.

Para la compra de vivienda, arreglo de vivienda y compra de muebles, para el año 1.998 y 1.999, el Ayuntamiento hará efectivo préstamos a todo aquel trabajador que lo solicite de acuerdo al cuadro anterior. Los préstamos de compra de vivienda serán

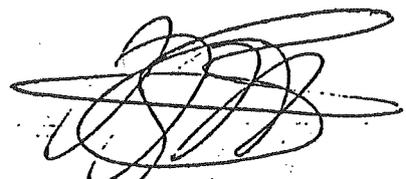


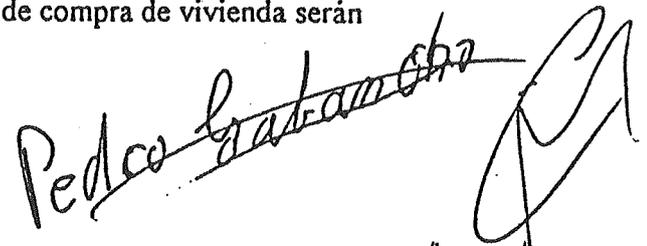












exclusivamente para la compra de la primera vivienda del trabajador (quedando excluidos los que adquieran una segunda vivienda con el fin de mejorar su calidad de vida). Se abonarán dichas cantidades al presentar Contrato de Compraventa de Vivienda,, factura de compra de muebles, ó de arreglo de vivienda. Si existieran más solicitudes que capital previsto , se estudiará por la Corporación, Junta de Personal y Centrales Sindicales, atendiendo prioritariamente las más necesitadas.

Los anticipos serán de 2 mensualidades Brutas, que se deducirán de la Nómina en un máximo de 24 mensualidades.

Si se solicita cierta cantidad de dinero a devolver en el año , para alguno de los casos anteriores, se concederá aunque se haya rebasado el límite del primer párrafo de este artículo, debiendo ser devuelta antes de finalizar el año.

Art. 36- Premios y gratificaciones.

Al cumplir 25 años de antigüedad , ó al jubilarse sin haberlos cumplido, se tendrá derecho a 15 días de vacaciones, así como a una gratificación equivalente a media mensualidad ordinaria bruta.

Art. 37- Condiciones más favorables.

Las mejoras establecidas en cualquier otra disposición , cualquiera que fuera su rango, será de aplicación conforme a la norma más favorable ó más beneficiosa para los trabajadores.

Art. 38- Pago de la Nómina.

Todo trabajador tendrá derecho a que le sean abonadas sus retribuciones por talón, o por medio de domiciliación bancaria, según se desee.

Art. 39- Disposición final.

Este convenio quedará prorrogado tácitamente para años sucesivos, si no es denunciado tres meses antes del término de su vigencia por alguna de las partes.

Pedro Gabarrón

ANEXO 1

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las siguientes prendas de trabajo:

-Obras, jardines, cementerio y carpintería.

- Una faja.
- Un traje de agua al año.
- Un par de botas de seguridad al año.
- Dos chaquetas y dos pantalones al año
- Un jersey de lana azul al año.
- Un casco homologado.
- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de guantes al año.
- Un par de zapatos de verano de seguridad al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Una toalla al año.
- Dos camisetas de Verano al año.

-Electricistas.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un jersey de lana azul al año.
- Calzado de seguridad aislante(un par al año).
- Un par de zapatos al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Una toalla al año.
- Dos camisetas de Verano al año.

-Conductores.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de botas al año.
- Dos chaquetas y dos pantalones azules al año.
- Un jersey azul al año.

Pedro Galvancho

- Un par de botas de agua al año.
- Un par de zapatos al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Una toalla al año.
- Una faja al año.
- Dos camisetas de verano al año.

-Mujeres de la limpieza.

- Una chaqueta de lana, según deterioro.
- Dos batas al año.
- Un par de zuecos al año.
- Un par de zapatillas al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- En el caso que tengan que cambiar de dependencia .un anorak cada dos años.

-Notificadores y conserjes.

- Una placa de identificación.
- Un traje al año de pantalón y chaqueta.
- Una bata.
- Dos camisas al año.
- Un par de guantes.
- Un jersey al año.
- Una corbata negra al año.
- Un impermeable al año.
- Un par de zapatos al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Una toalla al año.
- Dos camisetas de verano al año.

A los Conserjes de los colegios no se les proveerá de impermeable, al igual que a los conserjes de la Plaza de abastos. Estos últimos tendrán un jersey gris al año, en sustitución de la chaqueta.

Pedro Galancha

-Servicio de Extinción de incendios.

El Vestuario para las intervenciones deberá cumplir con toda la normativa de Seguridad vigente.

- Un anorak cada dos años.
- Un traje de intervención especial, compuesto de chaquetón y pantalón, según deterioro.
- Un casco integral de intervención.
- Un par de botas de cuero de intervención, según deterioro.
- Dos pares de calcetines de trabajo al año.
- Un cinturón de escape, según deterioro.
- Una máscara con estuche ,según deterioro.
- Un par de guantes ignífugos,según deterioro.
- Un par de guantes al agua ,según deterioro.
- Un regulador personal de aire para cada bombero.
- Una cuerda de escape con funda, según deterioro.
- Una bolsa para material ,según deterioro.
- Un traje de agua al año, con chaqueta y pantalón.
- Un par de botas altas de agua al año.
- Dos pares de calcetines de lana al año.
- Una toalla al año.
- Dos camisetas de verano al año.

-Policía Local.

- Un anorak cada tres años.
- Un pantalón de agua cada tres años.
- Un jersey al año.
- Dos gorras cada tres años(una de invierno y una de verano).
- Dos pantalones al año (uno de invierno y uno de verano).
- Dos camisas de invierno al año.
- Dos camisas de verano al año.
- Dos pares de calcetines negros de invierno y dos de verano al año.
- Un par de guantes de invierno al año.
- Un par de botas de invierno al año.
- Un par de zapatos de verano al año.
- Un bolso para el personal femenino cada dos años.
- Un impermeable de verano cada tres años.
- Una toalla al año.

Pedro Sabarero

-Mantenimiento de Piscina municipal.

- Dos pares de zapatos al año.
- Un anorak cada cuatro años.
- Un buzo especial para acido al año.
- Una mascarilla, según deterioro.
- Unos guantes para acidos , según deterioro.
- Un par de botas para ácidos al año.

Se dotará a todo el personal que precise uniforme del correspondiente escudo del Ayuntamiento, que obligatoriamente deberá colocarse en la parte superior de la chaquetilla del traje, jersey, mono , ó cualquier prenda que corresponda.

Alcalde

[Signature]

Pedro Zabando

[Signature]