

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

4863 Convenio colectivo de trabajo para Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla. Expediente 7/96.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 13-11-95, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 22-1-96, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia a 18 de marzo de 1996.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez**.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE YECLA Y SU PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1.—Ámbito de aplicación.**

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excmo. Ayuntamiento de Yecla y los trabajadores municipales que a continuación se relacionan, con las peculiaridades que, para algunos de ellos, se especifican a lo largo de su articulado:

a) El personal fijo correspondiente a la plantilla laboral.

b) El personal contratado temporalmente que ocupa plaza existente en la plantilla laboral.

c) El personal contratado temporalmente asimilable a plazas existentes en la plantilla laboral.

2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Los funcionarios de carrera, de empleo, interinos y contratados administrativos.

b) El personal contratado para puestos de alta dirección, al amparo de lo establecido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

c) El personal contratado temporalmente para las obras municipales, que seguirán rigiéndose por el Convenio de la Construcción.

d) El personal contratado al amparo de convenios de colaboración con otras entidades.

e) Los trabajadores laborales temporales señalados en el artículo 14, exclusivamente en lo que se refiere a las ayudas contempladas en el capítulo 4.º de "Condiciones sociales". En lo demás les será de aplicación íntegra el presente convenio.

3. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se especificará siempre en el modelo de contrato y en la copia básica que se entrega al Comité de Empresa, que el convenio de aplicación es del Personal Laboral del Ayuntamiento de Yecla, excepto en los casos excluidos en el apartado anterior.

Artículo 2.—Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal, con efectos retroactivos desde 1 de enero de 1995 para retribuciones y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995. Si ninguna de las partes denunciase el convenio con dos meses de antelación al menos, a la fecha de su vencimiento, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año.

Lo dicho tiene las siguientes salvedades.

—Las retribuciones se pactan hasta el 31 de diciembre de 1995, obligándose ambas partes a su negociación previamente a la aprobación del Presupuesto Municipal.

—Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán convenir la renegociación de algunos temas que se consideren importantes, durante la vigencia del convenio.

Artículo 3.—Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas.

1. El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros acuerdos especiales de sector.

2. En todo lo no previsto por el presente convenio regirá subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, las Leyes y disposiciones legales de carácter general para todas las actividades.

CAPÍTULO II

Plantilla y escalafones

Artículo 4.—El Ayuntamiento de Yecla publicará anualmente en el tablón de anuncios, antes de su estudio en la Comisión de Hacienda y Personal, la plantilla y el escalafón del personal laboral, con las modificaciones que se propongan. De dicha plantilla deberá emitirse preceptivamente un informe del Comité de Personal, antes de su aprobación por el Pleno de la Corporación, con motivo de la aprobación del Presupuesto Municipal.

Artículo 5.—Categorías profesionales.

Las categorías profesionales en cuanto a su titulación, al igual que para los funcionarios, estarán reguladas por lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 30/84, es decir:

—Grupo A, Titulación Superior; Grupo B, titulación de Grado Medio; Grupo C, Bachiller Superior; Grupo D, Graduado Escolar, y Grupo E, Certificado de Escolaridad.

Las categorías profesionales son las recogidas en el Anexo I de este convenio. Las retribuciones básicas (sueldo, trienios y extraordinarias) vendrán determinadas por el grupo de titulación, mientras que las retribuciones complementarias vendrán determinadas por el puesto de trabajo, según las categorías profesionales.

Artículo 6.—Traslados entre servicios municipales.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se regirán por las siguientes normas:

a) Con la suficiente publicidad y plazo (mínimo de quince días) se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse con los requisitos que reúnan los mismos. Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto de trabajo, si es de categoría superior.

b) Si no existieran voluntarios para proveer los puestos, la Concejalía de Personal, previo informe del Comité de Personal, determinará quien debe cubrirlo.

c) Su autorizarán las permutas de puestos de trabajo entre los trabajadores de la misma categoría, por resolución de la Alcaldía o acuerdo de la Comisión de Gobierno según proceda.

Artículo 7.—Sistema de acceso.

1. El sistema de acceso a las plazas de personal laboral será el recogido por la Ley 30/84, Ley 7/85, Decreto Legislativo 781/86 y normativa concordantes; para los casos de urgencia en la contratación se podrán recurrir a la contratación temporal, correspondiendo la selección al Órgano de Selección que para cada caso se determine, en el cual habrá un vocal designado a instancias del Comité de Personal. Las contrataciones temporales supondrán la existencia de vacante incorporada a la Oferta de Empleo,

o la incorporación de la citada vacante en la primera Oferta de Empleo que se elabore, una vez que dichos puestos de trabajo se hayan consolidado. Todas las propuestas de contratación laboral temporal deberán ser informadas por la Comisión Informativa de Control y Vigilancia de las Contrataciones, salvo casos de fuerza mayor.

2. Cobertura provisional de puestos superiores. Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación. En este supuesto se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso, el ejercer funciones de categorías superior supondrá la adquisición de derechos para provisión permanente del puesto de trabajo.

3. Cobertura de puestos de trabajo con carácter permanente. A efectos de cobertura de plazas vacantes que constituyan las Ofertas de Empleo Público de cada anualidad y con el fin de favorecer la promoción de los trabajadores y empleados municipales, se reservará para la promoción interna el 50 por 100 de las referidas vacantes, como mínimo.

4. Formación y promoción.

4.1. Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente de acceso a puestos de jefatura y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada categoría.

4.2. Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para promoción de los trabajadores municipales o jefaturas o categorías superiores. El Comité de Personal realizará a la Corporación propuestas concretas para realización de dichos cursos.

4.3. Los planes de formación, baremos de calificación para promoción interna, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Personal, oído el Comité de Personal. La Concejalía de Personal presentará el acuerdo al órgano municipal correspondiente. Los créditos a consignar a este efecto para 1995 serán de 2.000.000 de pesetas, aumentándose tal cantidad para años sucesivos, en el mismo porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.

Las ayudas de formación quedarán supeditadas en todo caso a los resultados académicos obtenidos, salvo causa de fuerza mayor.

4.4. La Corporación gestionará e impulsará la realización de convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas para celebración de cursos y planes de formación.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo

Artículo 8.

1. Con carácter general la jornada laboral será de 37 horas.

2. Aquellos servicios que por sus características realicen la jornada en turnos, respetarán el límite horario, en su cómputo mensual. En el caso de no poder cumplirse este apartado, se incrementará la compensación económica o se librará por las horas prestadas que corresponda.

3. Se disfrutará de un descanso-almuerzo de 30 minutos; en los servicios que se trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

4. Del 1 de julio hasta el final de la semana de la feria de septiembre, se reducirá el horario de salida en una hora diaria, al igual que en Semana Santa y Navidad.

5. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales a todos los efectos.

6. Se disfrutará el día del Patrón, representando un día no laboral.

7. Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes y por motivos justificados.

8. Aquellos servicios que por sus características no puedan realizar las jornadas citadas serán compensados mediante horas o días libres.

9. Seguirá en vigor el acuerdo sobre Uniformidad de Jornada de todos los servicios municipales, según acuerdo del Pleno Municipal de fecha 5 de julio de 1994.

Artículo 9.—Excesos de jornada y horas extraordinarias.

1. Los excesos de jornada con carácter periódico quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, salvo casos excepcionales y previa consulta al Comité de Personal. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar. Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe del Servicio correspondiente dispondrá la distribución entre todo el personal disponible y voluntario de dichos servicios para realización de los mismos.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre a razón de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada. Si ello no fuera posible, serán abonadas en metálico, incrementándose el valor de la hora normal en un 90 por 100. Su importe se abonará en nómina en el mismo mes de su ejecución, o en el siguiente.

Se entregará a los delegados de personal un listado mensual de las horas extras realizadas durante el mes siguiente a su realización, por grupos de trabajadores y servicios.

Artículo 10.—Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de un mes (31 días) a disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

2. Los responsables de servicios o unidades administrativas elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo. Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal le dará el visto bueno y la correspondiente publicidad.

Artículo 11.—Licencias y permisos.

Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación:

1. Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta localidad.

2. Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día, siempre que la celebración sea en día laboral.

3. Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, dos días.

4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.

5. El trabajador con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción en la jornada de una hora diaria.

6. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

7. En caso de matrimonio, se concederán 18 días naturales.

8. Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia o permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores. De forma general se repartirán tres días en Semana Santa y tres en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia expresa del trabajador que, en este caso, podrá disfrutarlo a su elección y sin perjuicio del servicio, sin poder acumularlo a ninguno de los periodos de vacaciones anuales retribuidas.

9. Se podrán conceder permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

10. Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, siempre que no pueda realizarse dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

11. Se podrá conceder permiso de hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que se solicite con quince días de antelación y con el informe del Jefe del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

12. Se podrán solicitar, con los mismos plazos y condiciones que en el apartado anterior, permisos superiores a quince días e inferiores a tres meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

Artículo 12.—Licencias especiales.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes supuestos:

1. Maternidad de la mujer trabajadores, por una duración máxima de 120 días naturales, distribuidos a opción de la interesada, con respeto en todo caso al periodo de descanso obligatorio posterior al parto legalmente establecido.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 64 días naturales, contados a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración máxima de 50 días naturales. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al puesto de trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Artículo 13.—Anticipos reintegrables.

Serán de cuantía máxima del duplo de las percepciones mensuales brutas.

La consignación presupuestaria dedicada a este concepto en 1995 será de 12 millones. La referida cantidad será incrementada para años sucesivos en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.

En las solicitudes de anticipos reintegrables deberá justificarse expresamente la necesidad de los mismos.

CAPÍTULO IV

Condiciones sociales

Artículo 14.

El personal laboral contratado temporalmente incluido en el presente Convenio Colectivo podrá tener acceso

a las ayudas contempladas en el presente capítulo cuando su contrato sea de duración igual o superior a un año, o lleve más de doce meses con contratos de inferior duración en los 18 meses anteriores. En este último caso, las ayudas se concederán a partir del cumplimiento de los 12 meses y por causas que acontezcan después de dicho plazo. Los trabajadores laborales temporales con contratos de menor duración de la señalada no tendrán acceso a las ayudas mencionadas.

Se entiende como "ayudas" aquellas en las que el presente convenio mejora lo establecido en las leyes.

Artículo 15.—Ayudas de carácter asistencial.

1. Ayudas en situación de I.L.T. y accidente laboral. En todos los casos de I.L.T., ya sea por enfermedad o accidente laboral, así como en los supuestos de maternidad, la Corporación garantizará el 100 por 100 de las retribuciones básicas y complementarias, por un tiempo máximo de seis meses.

2. Seguro de vida. Cubrirá a todos los trabajadores incluidos en este convenio el seguro de vida concertado, en su caso, a través de la F.E.M.P. para los funcionarios municipales.

3. Seguro de accidentes. Cubrirá igualmente a todos los trabajadores incluidos en este convenio el seguro de accidentes concertado, en su caso, a través de la F.E.M.P. para los funcionarios municipales.

4. Seguro de responsabilidad civil. Igualmente se mantendrá el Seguro General de Responsabilidad Civil concertado, en su caso, a través de la F.E.M.P.

Artículo 16.—Ayudas por hijos minusválidos.

La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros, siendo la cuantía máxima para 1995 de 14.000 pesetas y aumentándose ésta para años sucesivos, en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C. Para acceder a estas ayudas será necesaria la presentación de diagnóstico emitido por un organismo oficial competente. Su cuantía será acordada por la Comisión de Personal en función de los grados de minusvalía. Esta ayuda será incompatible con cualquier cantidad otorgada por otra Administración Pública, por el mismo concepto, hasta la cuantía de ésta, debiendo solamente la Corporación en estos casos, complementar hasta el importe total que se reconozca en este Ayuntamiento.

Artículo 17.—Ayudas por prestación del servicio militar.

Durante el tiempo de prestación el Servicio Militar o prestación social sustitutoria, el empleado municipal recibirá en los meses de junio y diciembre el importe de una mensualidad del salario de acuerdo con el nivel que ocupaba cuando se incorporó.

Artículo 18.—Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

La Corporación completará, en su caso, las ayudas

que en estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social), garantizándose en todo caso para 1995:

- Por matrimonio: 21.300 pesetas.
- Por natalidad: 7.300 pesetas.
- Por sepelio: 34.600 pesetas.

Las referidas cantidades se aumentarán para años sucesivos en igual porcentaje de incremento que haya experimentado el I.P.C.

Artículo 19.—Ayudas para prótesis y similares.

Se concederán ayudas para la compra de prótesis y lentes de visión, en las siguientes condiciones.

1. Beneficiarios: Los trabajadores laborales municipales, cónyuges e hijos. El cónyuge sólo será beneficiario de la ayudas en caso de que esté incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador laboral, o acredite hallarse en situación de desempleo sin percepción de prestación o subsidio por dicho concepto.

Los hijos deberán reunir los dos siguientes requisitos para ser beneficiarios de la ayuda:

—Ser menor de 25 años o mayor de dicha edad dependientes de la unidad familiar por causa de minusvalía física o psíquica legalmente reconocida.

—Estar en situación de desempleo, sin percepción de prestación o subsidio por dicho concepto.

2. Cuantías: Las cuantías de las ayudas a conceder por dicho concepto, se sujetarán simultáneamente a los siguientes máximos:

—Cuantía máxima por familia de trabajador laboral municipal y año: 150.000 pesetas.

—Cuantías máximas por prótesis-actuación-tratamiento: hasta 25.000 pesetas, el importe de la ayuda será del 100% y a partir de dicha cantidad el importe de la ayuda será del 50%.

Artículo 20.—Prendas de trabajo.

El personal de oficios recibirá dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno —que incluirá cazadora de invierno— y un equipo de agua para casos de necesidad. En todos los casos se incluirá el calzado apropiado. Los equipos de trabajo se entregarán, el de verano, antes del 30 de abril y el de invierno, antes del 30 de octubre.

Artículo 21.—Derechos sindicales.

1. La Corporación se compromete a negociar con los representantes: la plantilla de personal laboral antes de su aprobación, en el presupuesto de cada año, la clasificación de puestos de trabajo, la aplicación de las retribuciones, las materias de índole económica de prestación de servicios sindicales, asistenciales y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus organismos sindicales con la Administración, tales como la prepara-

ción de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del personal acogido a convenio, etc.

2. Todo el personal laboral acogido al presente convenio tendrá derecho a dos horas mensuales para celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25 por 100 de los trabajadores o a convocatoria del Comité de Personal.

3. Las horas sindicales de los miembros del Comité de Personal serán de 20 mensuales para cada uno de sus miembros, pudiendo ser acumulables según lo previsto en la Ley. Cuando se vaya a hacer uso de las citadas horas, se deberá poner en conocimiento del Jefe del Servicio correspondiente y del Concejal de Personal, evitando que vayan en grave detrimento del servicio.

Igualmente los responsables de secciones sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento podrán disfrutar de un número de horas sindicales similar al de los miembros del Comité de Personal, en las mismas condiciones que éstos.

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

Las secciones sindicales podrán recaudar cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato que aquéllos indiquen.

Continuará a disposición exclusiva de los sindicatos representativos en este Ayuntamiento el actual local sindical, debidamente acondicionado con una mesa, dos armarios, máquina de escribir y un teléfono. La Corporación tendrá en cuenta la posibilidad de adjudicar a los sindicatos un local de mayores dimensiones en caso de futuras ampliaciones de la Casa Consistorial. Igualmente se reconoce a aquéllos el derecho a utilizar como salón de reuniones, el local habilitado a tal efecto en la planta baja de la Casa Consistorial.

Artículo 22.—Indemnizaciones por razón del servicio.

Las dietas de manutención y alojamiento, pluses, asistencias, anticipos y justificantes, etc., se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento sobre este tema.

Los trabajadores municipales que por razón del servicio hubieran de desplazarse fuera de la localidad, serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que el trabajador utilice vehículo propio, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados. El importe que se fija en 1995 para esta indemnización es de 30 pesetas por kilómetro para automóviles. (Tal importe se aumentará para años sucesivos, en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.).

El personal acogido a este convenio que presta servicios en el Parque de Bomberos percibirá mensualmente 3.000 pesetas en concepto de gastos de locomoción.

Artículo 23.—Jubilaciones.

1. Jubilaciones anticipadas. A los trabajadores con menos de 65 años de edad, que causen baja voluntaria en el Ayuntamiento por jubilación, se les indemnizará, por una sola vez, con las cantidades que se indican para cada una de las edades que se detallan:

- A los 60 años cumplidos: 1.150.000 pesetas.
- A los 61 años cumplidos: 730.000 pesetas.
- A los 62 años cumplidos: 605.000 pesetas.
- A los 63 años cumplidos: 545.000 pesetas.
- A los 64 años cumplidos: 425.000 pesetas.

(Las referidas cantidades se pactan para 1995, aumentándose las mismas para sucesivos años, en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.).

La mencionada indemnización por jubilación se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social.

2. Con independencia de lo indicado, todos los trabajadores municipales percibirán como indemnización, con motivo de su jubilación, el importe de dos pagas mensuales brutas.

Artículo 24.—Trabajadores con merma de capacidad física.

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

Artículo 25.—Crédito de vivienda.

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instalación de un sistema de crédito que permite a los trabajadores municipales obtener préstamos en las mejores condiciones posibles.

Artículo 26.—Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo solicitaren y la precisaren por razones de prestación del servicio.

Artículo 27.—Salud laboral.

El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a los trabajadores que estén a su servicio.

Se llevarán a cabo las actuaciones oportunas para constituir el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 28.—Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este acuerdo, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la Corporación Municipal. Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la de interpretar la aplicación de las cláusulas de este convenio, la vigilancia y cumplimiento de lo pactado y la denuncia del mismo.

Ambas representaciones podrán designar libremente un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que tendrá derecho a asistir a las reuniones, con voz, pero sin voto.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 29.—Retribuciones año 1995.

Las retribuciones para 1995 serán las fijadas legalmente para cada grupo o nivel de complemento de destino, con los complementos específicos que para cada puesto de trabajo se señalan en relación adjunta. Todo ellos con efectos desde el día 1 de enero de 1995.

Artículo 30.—Plazas con características especiales.

1. Personal de recaudación: A dicho personal, además de los complementos le pertenecerá, en su caso, el complemento de productividad en la cuantía que se reconozca en el Presupuesto Municipal.

2. Conserjes-Vigilantes de colegios: Estas plazas podrán ser desempeñadas por personas con minusvalías, estándose entonces a los dispuesto en la normativa reguladora de la contratación de tales personas.

3. Peones agrícolas: Las personas que vayan a contratar el Ayuntamiento en tal concepto, tendrán la opción de ser contratadas en régimen laboral, sometidas por tanto al presente convenio o en el Régimen Especial Agrario.

4. Personal de Ayuda a Domicilio y otro no acogido al convenio: Aunque en principio este personal queda excluido del convenio, por aplicación del artículo 1.º, ambas partes se comprometen expresamente a realizar cuan-

tas gestiones sean precisas ante los organismos competentes, al objeto de regularizar su situación laboral.

—Tercer año: 90%.

5. Contratos de aprendizaje: En los contratos de aprendizaje que realice el Ayuntamiento de Yecla, se aplicarán los siguientes porcentajes sobre el salario que corresponda a asimilar categoría de las recogidas en la tabla salarial adjunta:

—Primer año: 70%.

—Segundo año: 80%.

—En los concursos-oposición que convoque el Ayuntamiento se valorarán los trabajos prestados con contrato de aprendizaje.

—La Corporación se compromete a estudiar cada año con el Comité de Empresa la determinación de aquellos puestos de trabajo que sean susceptibles de ser cubiertos mediante contrato de aprendizaje.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SALARIOS AÑO 1995

ANEXO I

Grupo	Puesto de trabajo	S.B.	C.D.	C.E.	Total
4.0/B/20	Asistentes Sociales, Resp. OMIC Gab. Comunic. Director U.P. y Casa Cultura	124.674	58.543	83.228	266.445
4.2/B/20	Dir. Escuela Dibujo	124.674	58.543	74.101	257.318
4.1/C/18	Admvo. Recaudación	92.936	52.562	82.208	227.706
6.1/C/18	Coordinador U.P.	46.468	26.281	30.372	103.121
8.0/C/12	Prof. Escuela Dibujo	46.468	17.311	19.356	83.135
7.0/D/18	Oficial Mantenimiento	75.991	52.562	60.278	188.831
7.0/D/14	Oficiales Artes y Oficios (jardinero, electricista, conductor, fontanero, tractor., mantenedor Parque Móvil)	75.991	40.604	60.278	178.873
7.0/D/14	Aux. Admvo. Recaudación	75.991	40.604	60.278	176.873
7.1/D/12	Auxiliares Biblioteca	75.991	34.622	60.278	170.891
7.1/D/12	Coordin. Esc. Artes y Costumbres	75.991	34.622	60.278	170.891
7.0/D/14	Conserje-Ordenanza	75.991	40.604	60.278	176.873
8.0/D/12	Ordenanzas Telefonistas	75.991	34.622	38.629	149.242
8.0/E/09	Limpiadoras	69.373	27.151	38.629	135.153
8.0/E/09	Conserjes	69.373	27.151	38.629	135.153
8.0/E/09	Vigilante Nocturno	69.373	27.151	38.629	135.153
8.0/E/09	Conserjes-Operarios	69.373	27.151	38.629	135.153
8.0/E/09	Peón-Operario	69.373	27.151	38.629	135.153