

b) Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por ambas partes.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes del convenio.

d) Cuantas gestiones tiendan a una mayor eficacia y perfeccionamiento del Convenio.

Procedimiento de solución de conflictos:

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del Convenio, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción de fuerza, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria. Si después de los buenos oficios de esta Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión, las partes podrán instar el nombramiento de un mediador que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrán de ser razonadas y por escrito, enviándose copia a ambas partes en el plazo de 15 días. Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

Instados todos los procedimientos de acuerdo, se podrá hacer declaración de conflicto ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de sus dos partes, y en todo caso, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio a los efectos de su constitución como tal.

## CAPITULO SEGUNDO.— Organización del trabajo

### Artículo 5º.— Facultades del Ayuntamiento.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Alfaro y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las distintas Jefaturas de las unidades orgánicas afectadas por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los arts. 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, o de lo que otras normas de rango superior a este Convenio dispongan.

### Artículo 6º.— Del Personal. Clasificación según Permanencia.

Por razón de la permanencia al servicio del Ayuntamiento, los trabajadores se clasifican:

1.— Trabajadores fijos.— Los contratados por el Ayuntamiento, sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración y los que en lo sucesivo se integren en el mismo.

2.— Trabajadores interinos.— Los que sustituyen a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. Durante la prestación de sus servicios, devengarán iguales retribuciones que los trabajadores fijos.

3.— Trabajadores temporales.— Aquellos que sea preciso contratar temporalmente, dadas las necesidades de los servicios, para refuerzo de los trabajadores fijos y podrán prestar sus servicios en cualquiera de las modalidades prevenidas por la Ley.

Gozarán de los mismos derechos y cumplirán las mismas obligaciones que para el personal fijo se determinan en el presente Convenio, si bien con las limitaciones que se deriven para el periodo para el que se contrata.

### Artículo 7º.— Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, en jornada continuada o partida, según las necesidades del servicio.

### Artículo 8º.— Calendario Laboral.

Se establece para el año 1.992 el Calendario Laboral, que con carácter general ha de regir en el Ayuntamiento de Alfaro sin perjuicio de los calendarios especiales que regulen el trabajo de aquellos servicios de prestación continua.

## FIESTAS DE AMBITO LOCAL Y NACIONAL RETRIBUIDAS Y NO RECUPERABLES

Nacional. 1 de Enero, Año Nuevo

Nacional. 6 de Enero, Reyes

Nacional. 19 de Marzo, San José

Nacional. 16 de Abril, Jueves Santo

Nacional. 17 de Abril, Viernes Santo

Nacional. 20 de Abril, Lunes de Pascua

Nacional. 1 de Mayo, Fiesta de Trabajo

Local. 15 de Mayo, San Isidro

Local. 9 de Junio, día de La Rioja

Nacional. 15 de Agosto, Virgen N. S. Asunción.

Local. 8 de Septiembre, Virgen del Burgo

Nacional. 12 de Octubre, Virgen del Pilar

Nacional. 8 de Diciembre, Virgen de la Inmaculada

Nacional. 25 de Diciembre, Navidad

Se establece el día 22 de Mayo, Santa Rita, como día festivo de los empleados, excluida la Policía Local.

Asimismo se establecen como días festivos los días 24 y 31 de diciembre.

### Artículo 9º.— Días de dispensa asuntos Propios.

Se reconoce a los trabajadores del Ayuntamiento 6 días de dispensa por asuntos propios, cuyo disfrute quedará condicionado a las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir con las fechas en que de manera habitual se incrementa el volumen de trabajo de cada dependencia y sin que se puedan acumular a las vacaciones reglamentarias.

### Artículo 10º.— Vacaciones, Permisos y licencias.

Por cada año de trabajo, el empleado municipal tendrá derecho a un mes de vacaciones anuales de 31 días naturales, y a la parte proporcional que le corresponda, cuando no llegara a trabajar el periodo antes referido, con arreglo a la planificación que se efectúe de común acuerdo entre el Jefe del Servicio y los empleados, debiendo ser aprobada por la Alcaldía Presidencia, a ser posible antes del 30 de Abril de cada año.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

a) Se procurará que la distribución de los turnos salga de una propuesta de acuerdo, adoptada por los empleados, según los criterios fijados por el Jefe de la Unidad.

b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos en el Servicio respectivo, determinando de éste modo un sistema rotativo para años sucesivos.

Las vacaciones en ningún caso podrán compensarse económicamente.

El derecho al disfrute de vacaciones se extingue con el año. Excepcionalmente, si por necesidades del servicio debidamente constatadas y previo informe del Jefe del Servicio, no fuera posible su disfrute en el periodo anteriormente mencionado, podrán hacerlo durante el primer trimestre del año inmediatamente siguiente.

Los días de vacaciones anuales podrán disfrutarse de forma continuada en cualquier época del año, si por accidente laboral no hubieran podido disfrutarse en el año anterior.

El Ayuntamiento podrá establecer, con carácter obligatorio y generalizado, un periodo de vacaciones del 14 al 31 de Agosto ambos inclusive, que computará como 15 días naturales.

Permiso no retribuido: El trabajador que tenga a su cuidado algún hijo menor de seis años o disminuido psíquico o físico, que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Este derecho solo podrá ejercerse por uno de los cónyuges, en su caso, debiéndose justificar documentalmente.

Los trabajadores tendrán asimismo derecho a un permiso no retribuido de hasta un máximo de seis meses cada año, que se concederán siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento al rendimiento efectivo del servicio, oída la Comisión Paritaria. Si el mencionado permiso fuera a ser denegado, se dará audiencia previa al interesado. No gozarán de éste derecho los trabajadores temporales, dado el carácter de la relación contractual.

Licencias: Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican:

a) Matrimonio del empleado: 15 días.

b) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, o persona que conviva con el empleado: 2 días en el propio municipio y 4 días en municipio distinto. La consideración de la enfermedad como grave se efectuará por la Inspección médica municipal.

c) Nacimiento o adopción de hijo: 3 días en el propio municipio y 4 días en distinto.

d) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

e) Matrimonio o profesión religiosa de hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día en el propio municipio y 2 días fuera de él.

f) Concurrencia a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

g) Asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales: Máximo de 10 días al año.

h) Las horas destinadas a la asistencia a clases o enseñanzas prácticas deberán ser recuperadas y se concederán siempre que no implique detrimento en el servicio.

i) Licencia por alumbramiento y gestación según legislación vigente en cada momento.

Las licencias se entienden concedidas por días naturales, con independencia de la jornada de trabajo que se preste.

Si algún empleado, agotados los días de licencia por cada supuesto comprendido en el apartado anterior, solicitase nueva licencia, ésta será sin sueldo, sin perjuicio de que la Corporación estudie la petición y determine en cada caso el tratamiento retribuido que haya de darse a la misma.

Las licencias concedidas en este art. surtirán efecto a partir del día siguiente del hecho causante, y en todo caso, a partir de la ausencia efectiva al trabajo, si ésta se produjera el mismo día.

### Artículo 11º.— Suplencias.

En aquellos casos en que por necesidades del servicio y con carácter extraordinario, se le encomiende por el Jefe de Personal a un empleado, la realización de tareas de categoría superior a la que ostenta, percibirá la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

El desempeño de éstas tareas y el percibo de las retribuciones a ellas asignadas, no creará derecho adquirido a favor del empleado, si bien quedará constancia en su expediente personal, a efectos de su consideración como mérito.

Cuando se prevea que la situación antes citada vaya a prolongarse durante un plazo igual o superior a tres meses, o haya transcurrido dicho plazo y la plaza se encuentre vacante, la Corporación quedará