



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

**ACUERDO MARCO DE RELACIONES
LABORALES, SOCIALES Y SINDICALES
DE LOS EMPLEADOS DEL EXCMO
AYUNTAMIENTO DE HINOJOSA DEL
DUQUE (CÓRDOBA)**







**ACUERDO MARCO DE RELACIONES LABORALES,
SOCIALES Y SINDICALES DE LOS EMPLEADOS DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HINOJOSA DEL DUQUE
(CÓRDOBA)**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- BASE JURÍDICA.

El presente Acuerdo Marco fundamenta su Base Jurídica en la Ley 9/87 de 12 de junio, de Órganos de Representación. Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, especialmente en la DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA; en la Ley 1/1995 de 24 de Marzo, del Estatuto de los trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación sindical le es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados del Ayuntamiento, al margen del régimen jurídico de éstos.

ARTÍCULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente acuerdo regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL.

Afecta a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, integrado por:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Interinos, en cuantas medidas les sean de aplicación.
- c) Contratados en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación.
- d) Personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

ARTÍCULO 4.- AMBITO TEMPORAL.

El presente acuerdo entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, tendrá efectos desde el primero de enero de 2.006 hasta el 31 de diciembre de 2.007, siendo tácitamente prorrogado de año en año a menos que cualquiera de las partes lo denuncie con anterioridad al treinta de noviembre de cada período. Igualmente este acuerdo seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta que se acuerde un nuevo ACUERDO.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Acuerdo, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.



ARTÍCULO 6.- INCREMENTO Y REVISION.

De otra parte y con independencia del artículo 4º los conceptos económicos serán revisables mediante negociación pactada para cada ejercicio económico, sin perjuicio de que a las retribuciones les es de aplicación automática la revisión salarial consolidable, que a fin de que el poder adquisitivo del personal no sufra detrimento, suponga la subida del I.P.C. cada año natural.

A los efectos del cálculo del incremento y revisión que en su caso pudiera corresponder respecto del derecho recogido en el párrafo anterior se tomarán en consideración los siguientes criterios y vectores:

a) El incremento y revisión que pudiera corresponder le será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos y retributivos recogidos en acuerdo aparte o contemplados en este acuerdo.

b) El incremento y revisión a aplicar será el resultante de la diferencia existente entre el I.P.C. habido al día 31 de diciembre de cada período y el porcentaje de incremento o revisión aplicado durante el resto del correspondiente año natural. Y siempre según hubieran marcado los Presupuestos Generales del Estado.

En última instancia, el personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo hubiere cesado al servicio del Ayuntamiento, le corresponde percibir el incremento habido en el ámbito de la Negociación Colectiva, respecto de la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo. Para lo cual la Corporación realizará una liquidación automática.

ARTÍCULO 7.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a los acuerdos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que, por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

CAPÍTULO II

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.- INCOMPATIBILIDADES.

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84 de 26 de Diciembre, Ley de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Y cuantas otras disposiciones las complementen y/o desarrollen.

ARTÍCULO 9.- ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO.

Con carácter anual y en el período comprendido entre el día primero de Diciembre y el último de Enero siguiente, por los Representantes Sindicales y la Corporación, se procederá a pactar y concretar la Relación de Puestos de Trabajo que, como propuesta, será remitida al Pleno Corporativo para su inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

Dentro de este mismo contexto y por parte de los Órganos de Representación Sindical, conjuntamente con los Representantes de la Corporación, se determinarán los criterios en que, tanto las pruebas de promoción interna, como la convocatoria de vacantes que no se vieran afectadas por tal promoción, habrán de enmarcarse.

ARTÍCULO 10.- TRASLADOS INTERNOS DE PERSONAL Y PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.

La provisión de puestos de trabajo, se realizará conforme a la normativa vigente para la Administración Local que para cada colectivo de trabajadores existiese en cada momento.

No obstante lo anterior, y conforme a lo pactado, se procederá a negociar la plantilla del Excmo. Ayuntamiento.

ARTÍCULO 11.- PERIODO DE PRUEBA.

A la contratación de carácter indefinido de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier otra modalidad de contrato laboral "fijo" se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos períodos que en el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato de trabajo o relación jurídico-laboral.

ARTÍCULO 12.- CONOCIMIENTO DE CONTRATACION.

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen administrativo o laboral a facilitar copia de la misma a los Representantes Sindicales de Personal.

ARTÍCULO 13.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere", el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

En los casos de enfermedad común, el Ayuntamiento podrá descontar la cantidad proporcional correspondiente a los días no trabajados, del complemento de productividad, a partir de un mes de producirse la baja del trabajador, e igualmente desde el primer día cuando la baja se produzca de forma reiterativa.

ARTÍCULO 14.- TRABAJADORES MINUSVALIDOS.

En cumplimiento y desarrollo del R.D. 1451/83, de 11 de Mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/82, de 7 de Abril, el Ayuntamiento, en su Oferta Pública Anual de Empleo, efectuará la reserva necesaria hasta cubrir el 4% de su plantilla con trabajadores minusválidos.

En tal sentido y al objeto de concretar previamente el número de empleados que se encuentra en esta circunstancia, se establece un período de hasta el 31 de diciembre de cada año, por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

ARTÍCULO 15.- GESTACION.

Por lo que al personal sujeto a derecho administrativo se refiere en el supuesto de alumbramiento de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de dieciocho semanas ininterumpidas, ampliadas a veinte semanas si el parto es múltiple.

Tras el período de licencia o suspensión de contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el artículo 26 apartado j). La mujer embarazada tendrá derecho a ocupar un puesto adecuado a su estado dentro de su categoría profesional.

ARTÍCULO 16.- LACTANCIA.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad.

Asimismo tendrá derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

Este artículo será aplicable indistintamente a cualquiera de los cónyuges en el caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 17.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.

Las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicio en la Comunidad Autónoma.
- c) Servicios especiales.
- d) Excedencia voluntaria.
- e) Suspensión.

Primero.- Servicios especiales.

Como denominación específica del personal sujeto a derecho administrativo en sustitución de la expresión habitual de "excedencia forzosa" el personal de esta Corporación pasará a la situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organismos internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

f) Cuando accedan a la condición de Diputados o Senadores de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones, podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicios en los gabinetes de la Presidencia del gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su administración de origen.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando ostenten cargos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios-antigüedad y derechos pasivos cuando así lo recoja su legislación específica, teniendo derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen y desempeñen y no las que les correspondan como empleado de la Corporación Municipal, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que, respecto del personal sujeto a derecho administrativo, pudiera tener reconocido como funcionario.

Los Diputados, Senadores y los Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Segundo. - Excedencia voluntaria.

a) Procede declarar en situación de excedencia voluntaria al personal de la Corporación cuando se encuentre en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la compatibilidad, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

b) El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el período de veinte meses, computados desde la fecha del comienzo de la aludida excedencia. Cuando el padre y la madre estén al servicio de esta

Corporación sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

c) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal de la Corporación cuando lo solicite por interés particular. En ella no se podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos. La situación prevista en este apartado no podrá declararse hasta haber completado tres años de servicios efectivos desde que se accedió al cuerpo o escala o desde el reingreso.

d) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de uno a seis meses, prorrogables por tres más, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. Deberá ser solicitado con un mes de antelación tanto la excedencia como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisada por el Ayuntamiento, al trabajador con quince días de antelación; pudiendo el trabajador, con preaviso de quince días de antelación, solicitar su incorporación, antes de haber cumplido el tiempo de excedencia. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de un mes.

El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computado el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

ARTÍCULO 18.- JUBILACION.

Salvaguardando las normas que para cada colectivo de empleados laborales tiene establecidas el Ayuntamiento, siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal haya cotizado por el período mínimo exigible para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá aquel acceder a su jubilación desde la edad de 60 años.

El Ayuntamiento, estudiará la posibilidad de conceder en concepto de premio por jubilación, unas cantidades en función de la edad con que cuente el trabajador. Tras los estudios correspondientes, las cuantías de dichos premios se fijarán por la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO III

REGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

a) Organización.- La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación. Se realizará entre la dirección y la representación sindical de los trabajadores, resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente.

b) Racionalización del trabajo.- La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- 1.- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
- 2.- Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.
- 3.- Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.



c) A estos efectos la Corporación queda autorizada conforme a la legislación vigente a establecer cuando proceda los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos y trabajos de noche en días alternos, siempre teniendo en cuenta cuanto se dispone en la normativa legal aplicable, y, en especial, la obligada negociación con los representantes sindicales.

ARTÍCULO 20.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral queda establecida con carácter general en **35** horas semanales.

Durante la jornada establecida en el presente artículo se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido para el bocadillo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Se acuerda ofrecer a los trabajadores la posibilidad de tener un horario flexible, previa solicitud, estudio y valoración de cada caso concreto.

ARTÍCULO 21.- HORARIO DE TRABAJO.

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales con respecto a la legislación que regula esta materia.

El calendario laboral se elaborará entre los representantes sindicales y los representantes de la Corporación.

ARTÍCULO 22.- MODIFICACION DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCION.

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en la Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales desde el mismo momento en que sean incluidos en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el trabajador tiene derecho.

ARTÍCULO 23.- FORMACION PROFESIONAL Y RECONVERSION DE PUESTOS DE TRABAJO.

El Ayuntamiento proveerá en todo momento la formación profesional de sus trabajadores, habilitando con los representantes sindicales aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de

tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

ARTÍCULO 24.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA.

En caso de eventual necesidad, la Corporación podrá destinar personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto de trabajo, al cesar las causas que motivaron dicho cambio, debiéndose comunicar por escrito, mediante Decreto de la Alcaldía con anterioridad a la prestación del servicio.

Las retribuciones a percibir por el empleado que realice trabajos o funciones que correspondan a superior categoría, equivaldrán al total de las retribuciones básicas y complementarias de la categoría superior de que se trate, excluido el complemento personal.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación vigente en cuanto a consolidación de retribuciones y promoción profesional, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continuada o discontinua, sin que en ningún momento sufran merma de sus retribuciones por el desempeño de estas funciones.

Asimismo, las funciones de superior categoría, no podrán exceder de un período de un año, prorrogable por otro si el puesto de trabajo continúa vacante, tras la celebración del correspondiente concurso de provisión.

ARTÍCULO 25.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

La Corporación concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, cuatro días. En caso de hermanos políticos, dos días.

Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercero y cuarto grado (tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro (máximo un día).

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los periodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días, a partir de la fecha de alumbramiento. Si se produjera fuera de la provincia, será de cuatro días.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos, de dos a siete días, según los casos, debidamente justificados.

d) Por matrimonio del empleado, cualquiera que sea su forma de celebración, dieciocho días, pudiendo acumular el permiso anual reglamentario. Podrá disfrutar de esta licencia igualmente la pareja de hecho legalmente establecida, con la excepción de quien ya lo hubiera disfrutado en un matrimonio anterior.

e) Por matrimonio, cualquiera que sea su forma de celebración, de padres, hijos y hermanos, un día.

Por primera comunión, bautizo o ritos similares de otras confesiones religiosas de hijos, un día.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día. Por cambio de residencia a distinta localidad, dos días.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados en la legislación.

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

i) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.

j) A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.

El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia. En caso que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de servicios, se pactará por el responsable del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a que empleados les corresponde.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluido el apartado j).

ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes sindicales, la propuesta del Plan Anual de Vacaciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

Las vacaciones quedan establecidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 51 de la Ley 53/2.002 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social que dice: "Todos los funcionarios tendrán derecho, por un año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. A los efectos previstos en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales."

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador.

En aquellos casos en que un empleado cause baja durante su período de vacaciones que motive internamiento en centro hospitalario, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido. Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural.

ARTÍCULO 27.- NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA.

a) Navidad.- El personal disfrutará de dos días de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

b) Semana Santa.- El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito autonómico o nacional.

c) Feria.- El personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local.

Estos días tendrán a todos los efectos la consideración de festivos para aquel personal que por necesidades del servicio no pudieran disfrutarlo en estas fechas.

ARTÍCULO 28.- FESTIVOS.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los días festivos, podrá optar entre un descanso de un día y medio o percibir su retribución con el 150% de recargo. Dicho concepto cuando haya de ser abonado, se hará al mes siguiente de realizado dicho festivo.

Aquellos trabajadores a los que le coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día más de descanso a la semana, o bien se les abonará el 100 % de su retribuciones más las que les corresponda al día realmente trabajado.

ARTÍCULO 29.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

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

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 26.- ROPA DE TRABAJO.

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. Los Representantes Sindicales participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. Dicha entrega se realizará dentro del primer trimestre natural.

Por lo que respecta al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla, se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular. Ello, en los supuestos de que la contratación superase los seis meses.

ARTÍCULO 31.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente laboral o de invalidez permanente total o absoluta, también producida por accidente laboral, garantizará a los herederos legítimos del trabajador o a éste, en su caso, una indemnización de 6.000 € ó 9.000 €, respectivamente, mediante la suscripción de una póliza con una compañía de seguros que cubra el riesgo hasta las sumas indicadas.

ARTÍCULO 32.- AYUDA PARA GASTOS DE SEPELIO.

En caso de muerte de un trabajador, el Ayuntamiento abonará a sus familiares del trabajador, el mismo importe de una mensualidad entendiéndose por tal el sueldo-salario más la antigüedad-trienios en concepto de ayuda para gastos de sepelio.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará al cónyuge superviviente, o a los herederos del difunto, los gastos del traslado del cadáver, hasta un máximo de 600 €

ARTÍCULO 33.- ASISTENCIA A CONSULTORIO.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, pudiéndole exigir la Corporación la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

ARTÍCULO 34.- ANTICIPO DE PENSION.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 80 % del sueldo-salario base, más trienios-antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir de la Seguridad Social. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores afectados por el presente acuerdo, que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta del premio de jubilación, si lo hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

ARTÍCULO 35.- SANCIONES GUBERNATIVAS O JUDICIALES.

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los supuestos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en la Sección, Servicio, Departamento o Centro de trabajo en que se encuentra adscrito, sin pérdida de su categoría profesional, ni de las retribuciones que le correspondan.

Este artículo sólo será de aplicación en caso de que la privación del permiso de conducir sea superior a noventa días.

ARTÍCULO 36.- REINSERCIÓN LABORAL.

La Corporación siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

La Policía Local se regirá por lo dispuesto en la Ley 13/2.001, de Coordinación de las Policías Locales.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al S.M.I. vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Corporación, y en caso de igualdad por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

ARTÍCULO 37.- PRESTACIONES MEDICO-FARMACEUTICAS.

El Ayuntamiento concederá anualmente prestaciones médico-farmacéuticas, para lo cual creará una bolsa de 2.404 euros anuales y para cuya distribución se aplicarán los siguientes criterios:

1º.- Serán beneficiarios de estas prestaciones el personal fijo de plantilla tanto funcionario como laboral, el personal contratado que lleve más de 6 meses desde su contratación, el cónyuge e hijos del trabajador mencionado siempre que éstos no realicen actividad.

2º.- Las prestaciones consignadas se abonarán al final del ejercicio.

3º.- Cada unidad familiar no podrá percibir anualmente más de 360 euros.

4º.- Si el importe total de las facturas presentadas en un mismo ejercicio fuera superior al importe existente en ese ejercicio (es decir más de 2.404 euros) se repartirán proporcionalmente entre todos los beneficiarios, teniendo en este caso prioridad el trabajador sobre el familiar de éste.

5º.- Si finalizado un ejercicio no se agotase el importe inicial 2.404 euros establecidos en el encabezamiento, la cuantía que no se adjudicase se incorporará al ejercicio siguiente.

6º.- La cuantía de las ayudas será la siguiente:

Dentadura completa	198 €
Dentadura parcial (una mandíbula)	99 €
Pieza dental (hasta un máximo de 3 piezas por mandíbula)	25 €
Empaste	9 €
Gafas (cristales y/o montura)	25 €

Gafas bifocales	13 €
Lentillas	50 €
Plantillas ortopédicas	12 €
Ortodoncia	50% de la factura
Endodoncia (incluye radiografías)	50% de la factura
Coronas en piezas dentales	50% de la factura
Realización "puente" y demás prótesis	50% de la factura
Corsés ortopédicos	50% de la factura
Audífonos	50% de la factura
Aparatos de fonación	50% de la factura
Zapatos ortopédicos (a excepción de pies planos)	50% de la factura
Planos	50% de la factura
Prótesis fijas	50% de la factura

Estas ayudas del 50% de la factura nunca puede ser superior a 360 €

Para aquellos casos que, por sus características propias, no sean cubiertos por la Seguridad Social, tales como Educación Especial, en cualquiera de sus modalidades, etc., el Ayuntamiento, una vez, acreditado el hecho, abonará el 50% de la factura, que nunca puede ser superior a 360 €

En caso de producirse la necesidad de prestación médico-farmacéutica por enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento correrá a su cargo con todos los gastos de la misma, cuando éstos, no los cubra la Seguridad Social.

ARTÍCULO 38.- OTRAS MEJORAS SOCIALES.

El Ayuntamiento, facilitará a su personal conveniente asistencia social a fin de contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional.

En cuanto a las mejoras, en concreto, se aprueban las siguientes:

- 1.- Anticipos reintegrables.
- 2.- Ayudas de estudios.

ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Podrán concederse por decreto de la Presidencia y previo informe del Negociado de Personal, Depositaria e Intervención, anticipos en los términos siguientes:

- a) Al personal fijo de plantilla tanto funcionario como laboral, anticipos de hasta 2.400 € a pagar hasta en 36 meses.

b) Al personal activo anticipo quincenal por un importe total no superior al 40% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

c) Al personal pasivo, cuando la fijación de la pensión por la Seguridad Social sufra demora, anticipos mensuales hasta un máximo del 80% de la pensión mensual que correspondiera y que habrán de quedar reintegrados en la nómina en que se liquiden los atrasos.

ARTÍCULO 40.- AYUDAS DE ESTUDIOS.

El Ayuntamiento concederá anualmente ayudas de estudios para el personal en activo del mismo e hijos del citado personal; para lo cual, el Ayuntamiento creará una bolsa de 781 euros anuales y para cuya distribución, se aplicarán los siguientes criterios.

1.- Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otro beneficio de protección escolar, y por su carácter, no podrán ser prorrogadas para cursos sucesivos, limitándose su concesión al curso para el que son convocadas, debiéndose solicitar siempre que la enseñanza sea de carácter oficial. La convocatoria se efectuará anualmente, al comienzo del curso académico,

2.- Podrán optar a estas ayudas los hijos del personal que ocupe plaza de plantilla en propiedad, y no se encuentren en la situación de excedentes voluntarios ni en suspensión.

3.- La solicitud, dirigida al Sr. Presidente de la Corporación, deberá ser suscrita por el padre del aspirante, madre o tutor, y a ella se adjuntará certificado expedido por la Secretaría del Centro Escolar respectivo en el que se hará constar los estudios y curso en el que está matriculado el aspirante para el correspondiente año académico.

4. El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del primer día hábil del mes de noviembre, advirtiéndose al personal solicitante que transcurrido el plazo de presentación de instancias no se admitirá petición alguna, por lo que perderá el derecho a la prestación de la referida ayuda.

Las instancias se presentarán en el Registro General de Entrada de la Corporación en horas de oficina en el plazo de veinte días hábiles.

5, La cuantía de las ayudas, será la siguiente:

Guardería infantil, Educación Infantil, Primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 60 euros por curso.

Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato: 72 euros por curso más el importe de la matrícula

Enseñanza de Grado Medio y Superior hasta 24 euros por asignatura y año.

Estas ayudas se abonarán con cargo a la partida correspondiente para cada ejercicio económico. En caso de no existir consignación suficiente, esta bolsa anual, se repartirá conforme al orden de prelación establecido por la Comisión correspondiente,

6 - En ningún caso se incluirán tasas u otros conceptos similares.



7 - Para la concesión de dichas Ayudas, se constituirá una Comisión entre la Corporación y un representante sindical por cada sindicato firmante del presente Acuerdo Marco, en cuyo seno, se valorarán las solicitudes presentadas, y cuya propuesta definitiva se elevará al Sr. Presidente de la Corporación para su efectividad.

8.- Documentación.

8.1.- Certificación académica expedida por el Centro Docente donde haya estado matriculado en el curso anterior, en la que consten las calificaciones obtenidas en todas y cada una de las asignaturas.

8.2 – Declaración del solicitante sobre los ingresos brutos sin descuento alguno, o bienes de fortuna con que cuenten todos y cada uno de los miembros que componen la familia en la fecha anterior a la convocatoria de las Ayudas de Estudios, eliminándose del concurso cuando se compruebe ocultación. Se adjuntará fotocopia compulsada de la última declaración de la renta.

9. Exámenes ordinarios.

A todos los efectos del concurso de estas Ayudas, las calificaciones se referirán a los exámenes ordinarios de Junio y los extraordinarios de Septiembre.

10. Reservas de derechos.

Tanto la Corporación como los Representantes Sindicales se reservan el derecho de comprobar en cualquier momento, los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante.

Si se comprobase falsedad de los datos declarados, aún después de la definitiva: concesión de la Ayuda, el solicitante perderá todos sus derechos, tanto respecto a la convocatoria de que se trate, como de cualquiera de las que, en el presente Convenio se recogen o sean anunciadas por la Corporación en lo sucesivo.

11. Si en alguna de las respectivas convocatorias anuales no se agotase el importe inicial de 781 euros establecidas en la norma primera, la cuantía que no se adjudicase se incorporaría a la convocatoria del año siguiente.

12. Clases de baremos y su aplicación.

Baremo familiar

Puntuará, un punto por hijo, únicamente los hijos que, en todo caso, sean de estado soltero, no perciban remuneración por prestación personal alguna y convivan con el solicitante a sus expensas.

Baremo Académico

Se tendrán en cuenta y puntuarán las notas obtenidas de acuerdo con la certificación a que hace referencia la base 8.1.

Las notas obtenidas con las notas cursadas tendrán la siguiente puntuación:

Matrícula de Honor, 10 puntos
Sobresaliente, 9 Puntos
Notable, 7 puntos
Aprobado, 5 puntos

Se realizará la media aritmética de la nota obtenida. Este resultado será el que se sume a los baremos familiar y económico.

Baremo económico:

Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior:

Hasta 9.000 € 10 puntos
De 9.001 € a 9.916 € 9 puntos
De 9.917 € a 10.668 € 8 puntos
De 10.669 € a 11.420 € 7 puntos
De 11.421 € a 12.170 € 6 puntos
De 12.171 € a 12.772 € 5 puntos
De 12.773 € a 13.373 € 4 puntos
De 13.374 € a 13.974 € 3 puntos
De 13.975 € a 15.025 € 2 puntos
De 15.026 € en adelante: 1 puntos.

El orden de prelación de los aspirantes se obtendrá con la suma de los puntos obtenidos en los baremos familiar, académico y económico.

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 41.- REPRESENTACION LEGAL.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados del Ayuntamiento, corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 42.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.

El Ayuntamiento reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

A los efectos del reconocimiento formal de las secciones sindicales ante la Corporación deberá procederse de la siguiente forma:

A) Sindicato más representativo.

Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, previa presentación de los Estatutos de cada Sindicato, de acuerdo con la Ley Orgánica

de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir a la Corporación el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección.

B) Organizaciones Sindicales que no dispongan de la condición de Sindicato más representativo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Corporación fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de Constitución de la Organización, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección.

C) Coaliciones o fusiones.

Cuando algunas organizaciones sindicales decidan coalicionarse o fusionarse y requieran de la Corporación su reconocimiento formal, para la constitución de sección sindical o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de facto el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones afectadas por la coalición o fusión.

D) Delegado Sindical.

Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento.

E) Representante Sindical en los Órganos Electos.

Los Órganos Electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos, de un representante de las secciones sindicales reconocidas por la Corporación con las competencias que ellos mismos regulen.

G) Funciones.

Será función fundamental de las secciones sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las secciones sindicales la de defender los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación.

ARTÍCULO 43.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

A los efectos del presente Convenio la expresión "representantes de los trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales ya se trate de:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los Sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 44.- GARANTIAS SINDICALES.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario,

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.

e) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional, o movilidad geográfica.

f) Disponer de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas.

ARTÍCULO 45.- HORAS SINDICALES.

1.- Los representantes de los trabajadores que tienen derecho al crédito de horas sindicales retribuidas son:

a) Miembros electos de Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

b) Representantes sindicales, nombrados por las secciones sindicales en los Comités de Empresa y Junta de Personal.

c) Los Delegados Sindicales nombrados por cada organización sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42.D del presente acuerdo.

d) Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de cada sección sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 15 afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un sindicato, las partes firmantes del presente acuerdo consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

El cómputo de miembros de comisión ejecutiva de cada sección sindical con derecho a cuarenta horas sindicales mensuales se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

2.- El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

- a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de la Corporación mediante escrito dirigido al Presidente. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.
- b) Las horas sindicales no utilizadas se acumulan de un mes en otro, terminando este derecho al finalizar cada año natural.
- c) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.
- d) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas le serán sumadas y acumuladas.
- e) La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos dirigida a la Corporación, será realizada por el Delegado Sindical, establecido en el artículo 42.D.
- f) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

ARTÍCULO 46.- FUNCIONES.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

- 1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.
- 2.- Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.
- 3.- Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.
- 4.- Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

- 5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
- 6.- Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.
- 7.- Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

ARTÍCULO 47.- COMPETENCIAS.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos de personal de la Corporación.
- b) Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los Acuerdos Plenarios, Resoluciones y Decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.
- c) Cada sección sindical reconocida por el Ayuntamiento nombrará un representante de la misma, que será miembro de la Comisión Informativa de Personal (o aquella/s Comisión/es que la sustituya/n) en la cual actuarán con voz y sin voto en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal.
- d) Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

ARTÍCULO 48.- DERECHO DE REUNION.

Los empleados del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 43 del presente Convenio tienen la consideración y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Presidente de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:
Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación de 48 horas.
- b) Señalar la hora y lugar de celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de celebración de la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

- 1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- 2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de seis horas mensuales, siendo acumulables las no utilizadas durante el transcurso del año.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

- 1.- Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que cuando menos, ostenten cargo sindical.
- 3.- Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personal o cargos que ostentan.

ARTÍCULO 49.- SERVICIOS MINIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se realizan el día uno de Enero de cada año, más una persona del grupo administrativo para el Registro de documentación.

ARTÍCULO 50.- CANON DE NEGOCIACION.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se establece un canon de negociación colectiva para los trabajadores afectados por este Convenio así como su correspondiente revisión anual.

Todos los trabajadores/as que deseen libre y voluntariamente que el Ayuntamiento le descuente en su nómina de haberes el canon de negociación deberán solicitarlo por escrito, siendo el importe a descontar de 30 € debiendo reintegrar dicho importe el Ayuntamiento, a los Organos de Representación de los trabajadores para su posterior uso en otras actividades.

ARTÍCULO 51.- DISPOSICIONES GENERALES.

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

Tablones de anuncios para los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, que se situarán lo más próximo posible a los accesos de entrada y salida del Centro de trabajo.

b) Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Tales como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopiadora, etc, para el desarrollo normal de su actividad de representación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derecho y garantías que a los órganos colegiados.

Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares. Participación que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que cada sindicato ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 52.- DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las partes integrantes del presente Convenio conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

ARTÍCULO 53.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En cumplimiento del Decreto de 11 de marzo de 1.971, se creará un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 54.- COMPOSICION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El comité de Seguridad e Higiene está integrado por los siguientes miembros:

- a) Un Presidente, que será libremente elegido por el Pleno de la Corporación entre sus miembros.
- b) Un Vicepresidente, que lo será el Médico de Empresa.
- c) Un empleado que será el Técnico de Seguridad.
- d) El Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
- e) Cinco miembros en representación de los trabajadores. Elegidos por las secciones sindicales de forma directamente proporcional a la representación que ostente en el conjunto de Comités de Empresa y Junta de Personal.
- f) Las partes integrantes del Comité de Seguridad e Higiene podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz pero no voto.

g) Un Secretario con voz y voto, designado por la Empresa entre sus empleados administrativos.

La relación nominal de todos los componentes del Comité será comunicada a la Inspección de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes al de su constitución. En igual caso se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

ARTÍCULO 55.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las especificadas en los artículos 8 y 9 de la Orden de 9 de marzo de 1.971 y cuantas les atribuyan las disposiciones de general aplicación.

Asimismo, establecer el orden de prioridad, entre los empleados que soliciten cambio de funciones o puesto de trabajo, por capacidad disminuida, determinando los trabajos y categorías que pueden desempeñar. Acordando para ello, los exámenes médicos, análisis y pruebas previas, que deben realizarse a cada trabajador por parte de la Corporación a través de los facultativos, especialistas o laboratorios que el Comité de Seguridad e Higiene designe.

ARTÍCULO 56.- REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El Comité se reunirá al menos, mensualmente, y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de cualquiera de las partes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión y de sus sesiones se levantará acta.

ARTÍCULO 57.- DETECCIÓN DE RIESGOS.

El trabajador podrá acudir al Comité de Seguridad e Higiene en el supuesto de detectar graves riesgos para que sean puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa y subsanarlos si procede, y prohibir o paralizar en su caso los trabajos en que advierta peligro inminente de accidentes u otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la aludida Ordenanza, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo.

Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la Ordenanza anteriormente mencionada.

ARTÍCULO 58.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la empresa o por las Instituciones del Plan Nacional, usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencia que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo; cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo; someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Médico de Empresa, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

ARTÍCULO 59.- REVISION MEDICA (CHEQUEO).

Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual y obligatoria que se efectuará en el Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo o por el Servicio Médico que establezca el Ayuntamiento.

CAPÍTULO VII

GARANTIAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 60.- ACUERDOS DE LOS ORGANOS CORPORATIVOS.

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

ARTÍCULO 61.- GARANTIAS DE AFILIACION.

La Empresa vendrá obligada a entregar al trabajador, en el plazo máximo de 20 días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

ARTÍCULO 62.- DIFUSION DEL CONVENIO.

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente convenio

ARTÍCULO 63.- COMISION PARITARIA MIXTA DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACION.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social será por las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, y será nombrada por ellas de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el conjunto de Comités de empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto los asesores que cada sección sindical o la Corporación estimen oportunos.

Corresponde la Presidencia al Ayuntamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo, con carácter ordinario una vez cada semestre.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime convenientes mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente semestral de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Corporación, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.



Federación de Servicios Públicos de UGT-Córdoba
ADMINISTRACIÓN LOCAL



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

ARTÍCULO 64.- REGLAMENTO DE REGIMEN DISCIPLINARIO.

Se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Duque, que queda incorporado al presente Convenio.

El Régimen disciplinario aplicable a los miembros del Cuerpo de la Policía Local será el establecido en la Ley 13/2.001, de 2 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales y demás normativa aplicable.





FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

