



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba



**ACUERDO MARCO DE LOS
FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE
LA VICTORIA (CÓRDOBA)**







Federación de Servicios Públicos de UGT-Córdoba
SECRETARÍA DE ADMINISTRACION LOCAL

ACUERDO MARCO DE LOS FUNCIONARIOS
DEL
AYUNTAMIENTO LA VICTORIA

ACUERDO MARCO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO LA VICTORIA

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Bases Jurídicas.

El presente Acuerdo tiene su base jurídica en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y de las modificaciones introducidas en la misma por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, en la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el propio estatuto Básico de la Función Pública.

Asimismo se consideran incorporadas a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en un futuro entre los sindicatos mas representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), así como los acuerdos marco que puedan suscribirse con la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El presente Acuerdo tiene como principal objeto establecer y regular las condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza por las que han de regirse los empleados del Ayuntamiento de La Victoria, en todos sus centros de trabajo, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Acuerdo y cuantos en los sucesivo se establezcan.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Acuerdo afecta a todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, ya sea:

- a) Funcionarios de carrera e interinos..

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos desde el día 1 de enero de 2008 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2009. Transcurrida esta fecha será considerado prorrogado anualmente siempre y cuando no mediara denuncia por alguna de las partes con anterioridad al 30 de noviembre de cada período. Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 30 días, a contar desde aquel en que se formalice la denuncia.

No obstante, denunciado el Acuerdo en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación, en su totalidad, el presente.

En última instancia, el trabajador/a que a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubiere cesado durante el año 2007 al servicio de este Ayuntamiento, le corresponderá percibir los incrementos habidos en el ámbito de la negociación, respecto de la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo, siempre que efectúe solicitud expresa y por escrito.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y computo anual, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y contenido del presente Acuerdo constituyen un todo único articulado e indivisible, y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "Indubio pro operativo".

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, este Acuerdo no fuese aprobado en su conjunto o fuesen anulado algunos de sus artículos, del Acuerdo solo quedará sin eficacia los artículos impugnados hasta que la Comisión Paritaria le dé una nueva redacción.

Artículo 7º.- Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a los pactos 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.

Artículo 8º.- Condiciones más Beneficiosas.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el Acuerdo, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en computo global, sobre la base de igualdad de condiciones, y entre estas las más beneficiosas para el conjunto de personal al servicio de esta Administración Local.

Artículo 9º.- Incremento y Revisión.

Los conceptos económicos cualesquiera que sea su naturaleza serán revisables anualmente. Con el fin de que el poder adquisitivo del personal no sufra detrimento, se aplicará la subida del índice de precios al consumo de cada año natural, comprendido entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año anterior más un punto.

Artículo 10º.- Garantías, Sanciones Gubernativas y/o Judiciales.

a) El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del trabajador, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de acciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, mala fe o negligencia inexcusable, renuncia expresa del trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante o demandado.

El tiempo que el trabajador haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el párrafo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

b) El Ayuntamiento garantizará la adscripción a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos al empleado que preste sus servicios como conductor en caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie dolo, mala fe o negligencia inexcusable.

Artículo 11º.- Comisión Paritaria, desarrollo y seguimiento.

Para la interpretación y seguimiento del presente Acuerdo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la Corporación y tres miembros de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo. Dicha constitución deberá producirse en el periodo de un mes desde la aprobación de este Acuerdo.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, cuantos asesores/as las partes estimen convenientes, con un máximo de 4 asesores/as por cada representación.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación del Acuerdo.
3. Arbitraje de los problemas originados en su aplicación.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado. Todas estas competencias de la Comisión Paritaria, lo serán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Acuerdo.
5. En especial la Comisión entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada vez que existan asuntos que tratar, sin perjuicio de que se celebre sesión extraordinaria a petición de cualquiera de las partes. El plazo de reunión será de un máximo de siete días desde la solicitud de la misma y comunicación del orden del día a tratar.

Las reuniones de esta Comisión serán trimestrales sin perjuicio de que, si las circunstancias lo requieren, la Comisión se reúna con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes, con 3 días hábiles de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

En el orden del día se podrán incluir todos los temas que se presenten a los convocantes con 2 días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, salvo lo dispuesto para las extraordinarias.

Cualquier duda en la interpretación de este Acuerdo será resuelta aplicando la norma más favorable para los trabajadores.

Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter de obligado cumplimiento para las partes firmantes del Acuerdo.

CAPITULO II **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 12º.- Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas por las disposiciones vigentes a los representantes de los trabajadores.

Si como consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales establecidas por las disposiciones vigentes.

En todo caso, siempre que la modificación tenga carácter colectivo se articulará la correspondiente negociación con los representantes legales de los trabajadores, especialmente en aquellas ocasiones en que esta afecte a cuales quiera de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horarios
- c) Régimen de trabajo o turnos
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento
- e) Funciones
- f) Traslado de centro de trabajo
- g) Sistema de remuneración

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio municipal, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta a los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses, posteriormente se abrirá un periodo de negociación que, de concluir con acuerdo vinculara en todas sus contenido a las partes.

Artículo 13º.- Racionalización y Distribución.

La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir el Ayuntamiento.

En todo caso la racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las condiciones de prestación de los servicios y de la productividad.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos productivos.
- c) Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

c) A estos efectos, el establecimiento de los turnos rotativos o partidos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos y trabajos de noche en días alternos por parte de la Corporación, se efectuaran teniendo en cuenta cuanto se dispone en la normativa legal aplicable y, en especial, la obligada negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 14º.- Modificación de los Sistemas de Producción.-

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación a los sistemas de trabajo, en razón al 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 las secciones, servicios o departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes de

los trabajadores desde el mismo momento en que sea incluido 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.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta del Ayuntamiento, previa negociación entre éste y los representantes de los trabajadores.

Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta sí se realizara fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad, distinta al Centro de Trabajo, el Ayuntamiento de La Victoria abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, legalmente establecidos.

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.

CAPITULO VIII **JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO**

Artículo 15°.- Jornada Laboral.

La jornada laboral ordinaria de trabajo queda establecida con carácter general en 35 horas semanales, que habrá de realizarse preferentemente de forma continuada, y que a efectos de su realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual.

2) Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde, respectivamente que igualmente se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16°.- Horario de trabajo.

Con carácter general el horario de trabajo se realizara en jornada continua desde las 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes.

No obstante, durante los periodos de Feria, Semana Santa y Navidad, la horario de trabajo se verá reducido en los siguientes términos:

- ✓ Durante los días de Feria el horario será de 10:30 a 13:30 y el día siguiente a la finalización 10:30 a 15:00.
- ✓ Todos los días laborables de Semana Santa el horario será de 10:00 a 14:00.
- ✓ Durante el periodo comprendido entre el día 22 diciembre, y el día 5 de enero, ambos inclusive, el horario será de 9:00 a 14:00.

Artículo 17°.- Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes conscientes de los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, y como norma general, prohibir la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

- a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.
- b) A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.
- d) A efectos de cotización a la seguridad social, las horas contempladas en los apartados b) y c) se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.
- e) Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: 2 horas de descanso por cada hora trabajada, que se ampliarán a tres si se prestan en Domingos o Festivos. Estas horas se podrán

acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

- f) La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, informando mensualmente la empresa a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, distribución y relación nominal del personal que las realizó.



CAPITULO VII **REGIMEN RETRIBUTIVO**

Artículo 18º.- Normas generales y comunes.

- 1.- Los empleados del Ayuntamiento sólo será remunerado por este según los conceptos y en las cuantías que se determinen en este Acuerdo.
- 2.- En su virtud, los empleados no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o por emisiones de dictámenes o informes.
- 3.- La ordenación del pago de gasto de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.
- 4.- Los/as empleados/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto que desempeñe o por estar individualmente autorizado, salvo prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
- 5.- La Corporación reflejará anualmente en su Presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la Ley y en este Acuerdo.
- 5.- Las retribuciones percibidas por los empleados gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
- 7.- El personal percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en las condiciones y cuantías fijadas en su normativa específica y en el presente Acuerdo.

Artículo 19º.- Conceptos y Estructura Retributiva.

- 1.- Las retribuciones de los empleados son básicas y complementarias.
- 2.- Son retribuciones básicas:
 - a) El sueldo.
 - b) La Antigüedad / Los trienios.
 - c) Las pagas extraordinarias.
- 3.- Son retribuciones complementarias:
 - a) El complemento de destino
 - b) El complemento específico
 - c) El complemento de productividad
 - d) Las gratificaciones
 - e) Los complementos personales.

Artículo 20º.- Sueldo o salario base.

El Salario Base está predeterminado en función de los niveles asignados a cada categoría profesional.

Las cantidades que se percibirán por este concepto, son las que se contemplan para cada categoría profesional en las tablas de niveles retributivos, que se incorporan como parte integrante del Acuerdo.

Artículo 21º.- Antigüedad / Trienios.

1. Este artículo le será de aplicación al personal a quien la Corporación le reconocerá la antigüedad en el Ayuntamiento, pagándoseles la misma en una cantidad igual para cada uno de los grupos en que se clasifica el personal, por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 70/1978 o normativa que lo sustituye, acreditados fehacientemente.
3. Cuando un trabajador cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo que pase a pertenecer.
4. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 22º.- Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año a devengar en los meses de junio y diciembre, proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado, consistiendo estas en una mensualidad completa del salario base, de la Antigüedad/Trienios y del Complemento de Destino/Puesto.

Los empleados en servicios activos, con permiso sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 23º.- Complemento de destino y/o de puesto.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, fijado en la Relación de Puestos de trabajo de este Ayuntamiento para cada puesto de trabajo, sin perjuicio del grado personal consolidado, aplicándose por analogía, a efectos de consolidación, lo establecido en la legislación vigente, para los trabajadores públicos.

La cuantía, grupo o escala, y nivel mínimo y máximo del complemento de destino, para cada uno de los puestos de trabajos, será la que determine la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 24º.- Complemento específico y/o de categoría.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse mas de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente, varias de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Mesa General de negociación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas.

Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, aprobará la relación de puestos de trabajo, con el complemento específico y cuantía acordados.

Artículo 25°.- Complemento de Productividad.

1.- El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.- Las cuantías de dicho complemento serán de conocimiento público y acordadas en la Mesa General de Negociación.

Artículo 26°.- Indemnizaciones por razón de servicio, Dietas y Gastos de desplazamiento

Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento, de conformidad con las condiciones señaladas por el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo de Indemnizaciones por razón de servicio o disposiciones que lo sustituyan.

El Ayuntamiento abonará, después de realizado el viaje, al trabajador que tuviera que desplazarse, el total de las dietas y gastos que le correspondan; no obstante, el Ayuntamiento, a petición del trabajador, podrá entregar, anticipadamente, una cantidad a cuenta de lo que le correspondiera.

Artículo 27°.- Complemento de Incapacidad Temporal

En el supuesto de baja por Incapacidad Temporal, se complementarán las retribuciones, desde el primer día de la baja por incapacidad y mientras subsista la obligación de cotizar, hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que, por todos los conceptos, viniera percibiendo el/la empleado/a en activo.

Artículo 28°.- Cláusula de Garantía Salarial

En el caso de que el IPC real a 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Acuerdo fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso si lo hubiese se abonará con carácter retroactivo en una sola paga en el mes de Febrero del año siguiente.

La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el INE el IPC real de cada año, tal revisión calculada sobre las tablas salariales, importes y cuantías definitivas del año anterior y que servirá de base de cálculo para los incrementos salariales del año siguiente.

Artículo 29°.- Negociación y Aplicación de retribuciones.

Anualmente se constituirá la Mesa General de Negociación para negociar, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1 de Enero de cada año natural, y figurará como un Anexo anual al presente Acuerdo.

La composición de esta mesa estará formada por el número de miembros que determine la legislación vigente. La composición de la parte social será por las secciones sindicales legalmente constituidas en proporción directa a su representatividad en los órganos de representación, garantizándose como mínimo un representante por cada sección sindical constituida.

CAPITULO VIII **VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS**

Artículo 30º.- Vacaciones.

Con carácter general, 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, no obstante los colectivos que así lo decidan podrán presentar dicha propuesta antes de que comience el año en cuestión.

- 1) Las vacaciones anuales retribuidas del personal de este Ayuntamiento serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos (a razón de dos días laborables por mes trabajado). A estos efectos, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados días hábiles.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se avise por la empresa con una antelación mínima de un mes, el retraso o la interrupción del periodo de vacaciones estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de 4 días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

En aquellos casos en que un empleado cause baja por enfermedad o accidente durante su período de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas, a partir de la fecha de presentación del parte de baja y hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de continuidad del período de vacaciones interrumpido. Este derecho quedará extinguido el 15 de enero del año siguiente.

El personal afecto a este acuerdo que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas o finalizara el periodo por el que fue contratado o nombrado, tendrá derecho al disfrute o en su caso a que se incluya en la liquidación el importe correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, por el periodo del tiempo trabajado durante el año.

En caso de que el empleado cesare por fallecimiento y no hubiere disfrutado de sus vacaciones, sus herederos tendrán derecho a que se incluya en la liquidación el importe proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

- 2) Además de lo dispuesto en los párrafos anteriores, es igualmente de aplicación lo establecido en el artículo 51 de la Ley 53/2002, por la que se premia la antigüedad con días adicionales de vacaciones como a continuación se relaciona:

15 años de antigüedad	23 día hábiles
20 " "	25 días hábiles
25 " "	27 días hábiles
30 " "	29 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

- 3) En el caso de baja por maternidad o incapacidad temporal, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad o recibida el alta médica, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.
- 4) El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el quince de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, a petición del trabajador, y previa consulta con los representantes legales del personal.

- 5) A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles.
- 6) Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.
- 7) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo su petición individual del período de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

Artículo 31º.- Permisos.

Los empleados de este Ayuntamiento tendrán derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

- a) Por matrimonio civil, religioso o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, el empleado dispondrá de un permiso de quince días, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, y que podrán unirse a las vacaciones anuales si estas no se hubiesen disfrutado.
- b) Por matrimonio civil, religioso o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y hermanos políticos, un día.
- c) Por nacimiento, adopción de hijos, acogimiento preadoptivo o permanente, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad o cinco hábiles si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador, ampliables según las circunstancias.
- d) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El permiso del párrafo anterior será también de aplicación cuando se trate de persona con quien conviva en relación de afectividad análoga a la conyugal.

De producirse el fallecimiento del cónyuge, persona con quien conviva en relación de afectividad análoga a la conyugal o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por el fallecimiento de un familiar dentro del tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será por el día del sepelio.

- e) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, si el cambio de residencia tuviera lugar a otra localidad de la misma provincia, dos días, y si el cambio de residencia es a localidad de provincia distinta cuatro días.
- f) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento relacionados con la función laboral y profesional del empleado, así como congresos, o estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.
- g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

h) Las empleadas embarazadas y sus cónyuges o compañeros/as, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Asimismo, tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, pudiendo elegir entre interrumpir o reducir su jornada laboral en dos horas.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

k) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o de la mitad de la misma, con la disminución de sus retribuciones en un 80 o 60 por ciento respectivamente de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de la antigüedad, así como de las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como persona con quien conviva en relación de afectividad análoga a la conyugal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) Por primera comunión o bautizo de hijos, o acto asimilado de otras confesiones religiosas, el día del acontecimiento.

m) El tiempo imprescindible para recoger la nómina y hacer efectivo el importe de la misma en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviera depositada.

o) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

p) Por asuntos particulares, ocho días. 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 distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el representante del personal en el centro de trabajo la fórmula de distribución de los días de asuntos propios.

q) Semana Santa.- El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico. Durante los días de Semana Santa se producirá una reducción de la jornada en dos horas

r) Feria. El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local. Durante los días de Feria se producirá una reducción de la jornada en dos horas.

s) Navidad.- El personal disfrutará de dos días de permiso, 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional. El calendario laboral establecerá medidas de compensación en el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborales para el personal al servicio de este Ayuntamiento.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los/as empleados/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 32º.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, computables a efectos de antigüedad, y ampliadas en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Concluido el permiso por parto, 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 00 del apartado 0) considerándose un bloque continuo y global.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Tras el periodo de permiso se tendrá derecho a disfrutar del periodo anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad, y de los días de permiso por asuntos particulares pendientes.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establecidos.

Artículo 33º.-Asistencia a consultorio.

Cuando por razones de enfermedad el empleado precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad en horas coincidentes en 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.

CAPITULO X **MEJORAS SOCIALES**

Artículo 34º.- Anticipo de pensión.

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/a empleado/a en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando a la viuda/o o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo reintegrable de la indemnización o pensión a que estos beneficiarios tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 80% del sueldo - salario base, más trienios - antigüedad, que viniera percibiendo el/la empleado/a, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a la que los beneficiarios vayan de percibir. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los/as empleados/as que accedan a la jubilación, 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 le practique.

Artículo 35º.- 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, destinándosele 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.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el párrafo 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.

Artículo 36º.- Prestaciones médico - farmacéuticas.

Este Ayuntamiento en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone de las siguientes ayudas económicas, como máximo y en función de la partida presupuestaria:

- Puentes, colocaciones de prótesis y coronas dentarias: 25% de la factura.
- Dentadura completa: 150 euros.
- Dentadura parcial (una mandíbula): 90 euros
- Pieza dental (máximo tres piezas mandíbulas): 20 euros / pieza.
- Empaste: 9 euros
- Gafas: (cristales y/o montura): 24 euros
- Bifocales: 24 euros
- Lentillas: 30 euros
- Ortodoncia - Endodoncia: 25% de la factura.
- Plantillas ortopédicas: 12 euros
- Corsés ortopédicos: 25 euros.
- Audífonos, aparatos de fonación, zapatos ortopédicos: 25% de la facturas.

Caso de que el empleado solicite la adquisición de unas gafas y unas lentillas se le concederán sólo una de ellas. Para la obtención de este tipo de ayudas habrá que acompañarse factura detallada y cuantificada.

Todas estas prestaciones médico-farmacéuticas se abonarán, en el caso de que no se incluyan entre las prestaciones de la Seguridad Social y/o compañías con las que el Ayuntamiento tenga concierto.

Las mejoras se solicitarán antes del 30 de noviembre de cada año y serán asignadas a cada trabajador/a por una comisión creada al efecto.

Artículo 37º.- Anticipos reintegrables.

Cada empleado tiene derecho mediante acuerdo de la Comisión de Gobierno y previo informe del Negociado de Intervención a percibir anticipos en los siguientes términos:

a) Al personal fijo en plantilla tanto funcionario como laboral, anticipos de una o dos mensualidades del total del haber que perciban, cuyo reintegro se verificará en diez, catorce y dieciocho meses, según se trate de 1 ó 2 pagas, mediante el descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

b) Al personal activo anticipo quincenal por un importe total no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

Artículo 38º.- Jubilación voluntaria.

Siempre que la normativa legal vigente no se oponga a ello y el personal fijo haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, podrá acceder a su jubilación, percibiendo por parte de la Corporación un premio de jubilación de acuerdo con los siguientes criterios y premios:

<u>Edad</u>	<u>Premios en euros</u>
60	36.060,73 euros
61	30.050,48 euros
62.	24.040,48 euros
63.	18.030,36 euros
64	12.020,24 euros

Estas cantidades se incrementarán anualmente por un importe igual al IPC real del año anterior.

Artículo 39º.- Ayudas al estudio.

El Ayuntamiento concederá anualmente ayudas de estudio a todos los empleados afectados por el presente Acuerdo, las ayudas de estudios que mas adelante se especifica, para la formación del propio empleado.

A tal efecto, la Corporación en su Presupuesto Único de cada año habilitará un crédito suficiente, que pactará con la Comisión Paritaria, para atender las ayudas destinadas e estudios académicos y profesionales.

Bolsas de estudios para el personal activo al servicio del Ayuntamiento.

A.-Estudios Académicos en Centros Públicos y Concertados:

Bachiller, F.P. Grado Medio	60 euros en la localidad y 120 fuera de ella.
Universitarios 1º Ciclo, F.P. Grado Superior	150 euros
Universidad 2º Ciclo	150 euros

Estas ayudas serán todas por año y curso, siempre que no se reciba otro tipo de ayuda de otros Organismos o Instituciones.

Para hacer efectiva las mencionadas ayudas, es imprescindible la presentación del resguardo de matrícula correspondiente, únicamente se abonara la primera matriculación. Sólo tendrán derecho a estas ayudas aquellos empleados que no perciban ninguna de otro organismo. Previa comprobación de las solicitudes, que deberán presentarse entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre del año en curso, se procederá a su concesión.

B.-Preparación Profesional:

Teniendo en cuenta el art. 21 sobre formación profesional, se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asistencia a cursos, jornadas, congresos, etc., previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, actividades profesionales y asistenciales del Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación. Las bolsas consistirán en el importe de la matrícula y los gastos que excedan del importe de la dieta correspondiente, hasta un máximo de 56'00 €uros diarios, previa autorización de la Alcaldía, debiéndose justificar los mismos.

Las horas realizadas en cursos de formación, jornadas, etc. autorizadas por la Alcaldía que no coincidan con la jornada habitual de trabajo de quien las realice se compensarán en horas de descanso, a razón del 150% sobre hora cursada.

Quien realice fraude o falsedad en la solicitud o disfrute de la bolsa de estudios, incurrirá en falta grave y quedará excluido de estos auxilios y cualesquiera otros que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes a la ejecución de la falta.

Artículo 40º.- Enfermedad o accidente.-

En los casos de accidente laboral o in itinere, así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador/a percibirá el total de sus retribuciones básicas y complementarias, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos, que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

Artículo 41º.- Incapacidad Permanente y prórroga de incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Permanente absoluta, para todo tipo de trabajo o Gran Invalidez, reconocida por el INSS, si el/la empleado/a contemplado en el artº 3 A) que llevara al menos quince años de antigüedad o, que sin llevarla, supere la edad de 50 años, no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, el Ayuntamiento completará dicha cantidad hasta que cumpla los 65 años.

Igualmente en los supuestos en los que el/la empleado/a se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por la Corporación hasta el 100% de su base reguladora, hasta tanto reciba la comunicación de la resolución de su situación.

Asimismo en los supuestos de prórroga de incapacidad temporal dictaminada por el órgano competente del sistema de Seguridad Social o Mutua, se complementará por la Corporación, el/la empleado/a declarado en esta situación, hasta el 100% de su base reguladora, mientras permanezca en la misma.

En caso de que cambiara cualquier circunstancia que motivase el reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, el/la empleado/a deberá comunicarlo a la Oficina de Personal.

Artículo 42º.- Indemnización por muerte natural o en accidente de trabajo, invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.

La Corporación Municipal, en caso de muerte natural, accidente laboral o de invalidez permanente, total o absoluta, también producida por accidente laboral, garantizará a los herederos legítimos del trabajador o a este, en su caso, una indemnización, mediante la suscripción de una póliza con Compañía de Seguros, siendo a cargo del Ayuntamiento el 100% del abono de la póliza, y que cubra el riesgo por una cuantía mínima de 36.000 €, salvo que la póliza inscrita la mejore.

Artículo 43º.- Ayudas para gastos de sepelio.

En caso de muerte de un trabajador en activo, el Ayuntamiento abonará, a los familiares del mismo el importe de una mensualidad, entendiéndose por tal sueldo salario más antigüedad trienios y retribuciones complementarias en concepto de ayudas para gastos de sepelio.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará al cónyuge superviviente, al trabajador o a los herederos del difunto, el 25% de los gastos de traslado de cadáver.

Artículo 44.- Renovación del Permiso de Conducir

El importe económico para la renovación del permiso de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los/as empleados/as y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será financiado por el Ayuntamiento, incluida la totalidad en los gastos de renovación.

Artículo 45.- Sanciones Gubernativas y Judiciales

En el supuesto de que cualquier empleado/a 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 aplique 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.

Artículo 46.- Defensa jurídica y Seguro de responsabilidad civil.-

El Ayuntamiento facilitará a sus empleados/as asistencia y asesoramiento jurídico en su comparecencia ante los Órganos de Justicia, cuando la misma sea motivada por razón del desempeño de su puesto de trabajo.

La Corporación se compromete a formalizar póliza que cubra la responsabilidad de los/as empleados/as al servicio del Ayuntamiento que se deriven del desempeño de sus funciones, siempre que ésta se derive de causa fortuita o accidental.

La cobertura de responsabilidad civil será ilimitada, fijándola así en la póliza a suscribir.

Artículo 47º.- Privación de Libertad.

En caso de que recaiga sobre un trabajador fijo de este Ayuntamiento pena de privación de libertad por Sentencia Judicial, como consecuencia de su trabajo o actividad sindical, el Ayuntamiento estudiará, atendiendo a las circunstancias concretas del caso, una ayuda mensual a los familiares a su cargo de hasta el 50% de su salario.

En todo caso, cuando un/a empleado/a fuese condenado/a judicialmente a penas privativas de libertad, sin mediar dolo, por hechos acaecidos en el desarrollo de su trabajo, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 48.- Visitas Médicas por Enfermedad

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistir a consulta de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en 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.

CAPITULO XII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 49º.- Deberes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Coincidiendo las partes integrantes del presente acuerdo la obligación de cumplir en la forma más amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en esta materia, por lo que al derecho del trabajador a la protección, principios de acción preventiva, evaluación de riesgos, información, formación y participación de los trabajadores, vigilancia de la salud, servicios de prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, los Planes de Prevención elaborados por la Corporación, así como a las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 50º.- Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación del número de Delegados de Prevención que pudieran corresponder, se efectuara de acuerdo con lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, procediéndose posteriormente a efectuar la oportuna comunicación a la Inspección Provincial de Trabajo.

Artículo 51º.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por e la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) En el supuesto de que no se den las circunstancias exigidas para la constitución de Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando así corresponda.
- h) Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

Artículo 52º.- Comité de Seguridad y Salud.

1. A los efectos de constitución de Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se tomarán en consideración de manera conjunta, tanto el número de empelados sujetos a derecho administrativo, como los que correspondan de aplicar los criterios establecidos en el Art.35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4. El Comité se reunirá con una periodicidad mínima de carácter trimestral, y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de cualquiera de las partes, debiéndose fijar en la convocatoria el orden de asuntos a tratar. De la reunión de sus sesiones se levantará acta.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, se celebrarán dentro de las horas de trabajo y en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de medio día.

Artículo 53º.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene, además de las especificadas en la legislación vigente al respecto y cuantas se atribuyan por las disposiciones de general aplicación, las siguientes:

A) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en

práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva, todo ello en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

- b) Establecer el orden de prioridad entre los empleados que soliciten cambios de funciones o puestos de trabajo, por capacidad disminuida, determinando que trabajos y categoría puede desarrollar; acordando para ello, que exámenes médicos, análisis y pruebas previas, 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.
 - c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- B) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
- 1) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportuna.
 - 2) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - 3) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - 4) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
 - 5) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 54º.- Obligaciones del Ayuntamiento en materia de Salud Laboral.

- a) Cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en especial lo establecido en el presente Capítulo.
- b) En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- c) Realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores
- d) Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes
- e) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramientas en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones higiénico-sanitarias.
- f) Proveer de forma gratuita a los trabajadores de los medios de protección personal e individual que son y se consideren necesarios para desarrollar en condiciones normales de seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende, previa consulta y evaluación por parte del Comité de Salud.

- g) Reponer los equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia.
- h) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los trabajadores.
- i) Posibilitar los traslados por incapacidad para desempeño de la actividad según el acuerdo que se adopte con los representantes legales de los trabajadores.
- j) Promover entre los empleados la más completa formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 55º.- Obligaciones y derechos de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

Corresponde a cada empleado velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los empleados, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están en particular obligados a:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, cuidando de su perfecto estado de conservación y mantenimiento.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) En el supuesto de que algún empleado, una vez constado el mapa de riesgos, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe inmediato que le se dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcione y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el empleado podrá interrumpir la ejecución de la tarea encomendada, poniendo en conocimiento el asunto inmediatamente de los representantes de los trabajadores, quienes tras dar traslado de tal circunstancia ante la Corporación, actuarán en consecuencia de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.
- f) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- g) No introducir bebidas alcohólicas u otras drogas.
- h) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas.
- i) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo o a terceras personas en general.

- j) Someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas los empleados que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena.
- k) Cooperar con la corporación para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- l) Recibir las enseñanzas que sobre esta materia les sean facilitadas por la empresa u otros organismos o instituciones.

Artículo 56º.- Detección de riesgos.

Los trabajadores que cumplen funciones de carácter directivo, técnico o de mando intermedio, dentro de sus respectivas competencias, tendrá las siguientes obligaciones y derechos:

- a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en materia de prevención de riesgos laborales, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.
- c) Prohibir o paralizar en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes u otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlo.

Artículo 57º.- Revisión Médica.

Los empleados comprendidos en el presente acuerdo tendrán derecho a una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente

Artículo 58º.- Herramientas y Ropa de Trabajo.

La Corporación estará obligada a proporcionar a todos sus empleados las herramientas propias de su trabajo, cuando ésta sea específica para su trabajo y la ropa de trabajo necesaria y adecuada para el normal desarrollo de sus labores, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Dichas prendas que se asignarán previa consulta y evaluación por parte del Comité de Salud, entregándose la ropa de verano antes del mes de mayo, y la de invierno antes del mes de septiembre de cada año, con arreglo a lo siguiente:

El vestuario sólo podrá ser usado en horario laboral y siempre y cuando el trabajador no se encuentre en jornada de descanso o vacaciones.

CAPITULO IX

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 59º.- Representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los empleados del Ayuntamiento corresponde a los órganos de unitaria, y de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

A los efectos del presente Acuerdo la expresión “Representantes de los Trabajadores” comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, o ya se trate de:

- a) Representantes Sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento.
- b) Representantes Electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los empleados del Ayuntamiento de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 60º.- De las Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los empleados, este Ayuntamiento reconoce el derecho de estos, afiliados a un sindicato legalmente constituido, a constituirse en Secciones Sindicales en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, así como el derecho de los empleados a afiliarse libremente a las mismas.

El reconocimiento formal de las Secciones Sindicales producirá efectos ante el Ayuntamiento cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, así como certificación del acta de constitución de la misma, con expresión de los miembros que componen su máximo órgano de dirección.

Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole al Ayuntamiento efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se que se indique por las Secciones Sindicales, o sus Órganos de ámbito superior.

Las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento designarán, con arreglo al procedimiento que señalen los Estatutos del Sindicato respectivo, un Delegado Sindical, que deberá pertenecer a la plantilla del Ayuntamiento, y que actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento.

Los órganos de representación unitaria podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento con las competencias que ellos mismos regulen.

Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento, la defensa de los intereses de la organización sindical que representan, así como la de los afiliados a la misma, 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, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y el Ayuntamiento, además de:

- a) Fijar en los tablones de anuncios que al efecto le facilite el Ayuntamiento para información sindical todo tipo de Comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

- b) Recibir la información que le remite su Sindicato, y difundirla en los locales de la Corporación, ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones.
- c) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal laboral.
- d) Convocar a los trabajadores para la celebración de todo tipo de reuniones, previa notificación al Ayuntamiento, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

Artículo 61º: Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales, el cumplimiento de sus funciones, aún cuando no ostenten la condición de representantes unitarios, tendrán las mismas garantías y obligaciones que les atribuye la legislación aplicable para estos, así como los siguientes derechos:

En el cumplimiento de sus funciones los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y obligaciones que a los miembros del Comité les atribuye la legislación aplicable.

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los representantes unitarios.
- b) Asistir a las reuniones de los órganos colegiados de representación unitaria, y de los órganos internos de la empresa en materia de salud laboral, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Corporación previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 62º.- Garantías sindicales.

A los efectos del presente Acuerdo, los Representantes de los Trabajadores, tendrán las siguientes garantías mínimas:

- a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación en este Ayuntamiento, todo ello sin perjuicio de la audiencia que el interesado pudiera tener derecho.
- b) Expresar individual 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 durante los 24 meses siguientes a aquél 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 a que pertenezca, en su defecto el del órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte del Ayuntamiento se alegue que el traslado está 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 del puesto, profesional, movilidad funcional o geográfica.
- f) Disponer de un crédito mensual de 40 horas retribuidas, con la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados, que se desarrollaran y aplicaran en los siguientes términos:
 - 1. La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de veinticuatro horas, mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde-Presidente, a través del

Registro General de la Corporación. 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.

2. El crédito de horas retribuidas de los representantes de los trabajadores de los diversos órganos de representación, podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin rebasar en ningún momento el máximo total, y con la previa comunicación simultánea al Ayuntamiento del miembro o miembros que acumulen y del miembro o miembros de quien procede el crédito horario.
3. El crédito de horas retribuidas de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, con independencia del órgano representativo al que pertenezcan, y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos, previa comunicación simultánea al Ayuntamiento del miembro o miembros que acumulen y del miembro o miembros de quien procede el crédito horario.
4. Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada Sección Sindical, dispondrán de las mismas garantías, competencia y funciones que los representantes de los trabajadores, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva, por cada quince 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 como afiliados computables a los efectos de este apartado, a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina o banco.

El cómputo de miembros de Comisión Ejecutiva de casa sección sindical con derecho a veinte horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

g) Quedar excluido del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Ayuntamiento para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

Artículo 63º.- Funciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

- 1.- Plantear y negociar en los órganos correspondientes del Ayuntamiento cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.
- 2.- Respetar lo pactado con el Ayuntamiento, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.
- 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 los empleados y de sus familiares.
- 4.- Colaborar con el Ayuntamiento en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.
- 5.- Guardar sigilo profesional individual o 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 y cuestiones que directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 64º.- Competencias.

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

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 del personal, de este Ayuntamiento.
- b) Tener derecho a negociar las condiciones, métodos de trabajo y organización del mismo, así como las modificaciones que hubieran de producirse no tratándose de las consideradas como sustanciales en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos en materia de personal y en los acuerdos resoluciones sobre premios y sanciones, así como los referentes al régimen de prestación de servicio.

Igualmente los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualquiera otros expedientes en materia de personal.

Artículo 65º.- Derechos de reunión.

Los empleados de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con, el artículo, 62 del presente capítulo tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones vigentes al respecto.

Corresponde a la Presidencia recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente

- a) Formularse con una antelación de dos días hábiles por los representantes de los trabajadores.
- b) Señalar la hora y lugar de la celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar reuniones.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración de la reunión, el Ayuntamiento no formulase objeciones, la misma podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

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:

- 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 10 horas mensuales.

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

- a) Que pertenezcan estas personas a la organización sindical convocante de la reunión.
- b) Que cuando menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.
- c) Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas.

Artículo 66º.- Procedimiento de negociación de los servicios mínimos.

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo por la libertad del/la trabajador/a para ejercer libremente el derecho de Huelga, ambas partes pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, como norma general los servicios mínimos de este Ayuntamiento, serán los mismos que se realizan el día 1 de enero de cada año.

No obstante, en el caso de aquellos servicios que tengan el carácter de esencial se seguirán los siguientes criterios:

- 1.- Los servicios mínimos serán aquellos que acuerden en, negociación los representantes sindicales y del Ayuntamiento constituidos en comisión paritaria.
- 2.- La plataforma inicial de negociación se iniciará siempre a propuesta de la parte social y su texto será el documento base sobre el que se iniciará la negociación de estos servicios esenciales.
- 3.- No obstante, en caso de desacuerdo, esta comisión fijará fórmulas de arbitraje voluntario para dar solución a las discrepancias que pudieran plantearse.

Artículo 67º.- disposiciones Generales.

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

- a)** Tablones de anuncios independientes para los delegados de personal y secciones sindicales, que deberán situarse lo más próximos posible a los accesos de entrada/salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.
- b)** Locales y medios materiales para los delegados de personal y secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopidora, etc.

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, reconociendo respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derecho y garantía 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 los órganos electos en el ámbito de actuación de este Acuerdo.



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

