



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

ACUERDO MARCO MUNICIPAL ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PEDRO ABAD Y EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACIÓN





**ACUERDO MARCO MUNICIPAL
ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PEDRO ABAD
Y EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CORPORACION**

INDICE

Preámbulo

Capítulo I.- Disposiciones Generales

- Art. 1.- Ámbito funcional
- Art. 2.- Ámbito personal
- Art. 3.- Ámbito temporal
- Art. 4.- Condiciones mas beneficiosas
- Art. 5.- Incremento y revisión
- Art. 6.- Derecho supletorio

Capítulo 2.- De las relaciones de trabajo

- Art. 7.- Incompatibilidades
- Art. 8.- Acceso al puesto de trabajo
- Art. 9.- Traslados internos de personal y provisión de puestos.
- Art. 10.- Periodo de prueba
- Art. 11.- Conocimiento de contratación
- Art. 12.- Enfermedad o accidente
- Art. 13.- Gestación
- Art. 14.- Lactancia
- Art. 15.- Situaciones administrativas y laborales
- Art. 16.- Jubilación

Capítulo 3.- Régimen de Trabajo

- Art. 17.- Organización y racionalización del trabajo
- Art. 18.- Jornada laboral
- Art. 19.- Horario de trabajo
- Art. 20.- Modificación de los sistemas de producción
- Art. 21.- Formación profesional y reconversión de puesto de trabajo
- Art. 22.- Trabajos de distinta categoría
- Art. 23.- Licencias retribuidas
- Art. 24.- Vacaciones
- Art. 25.- Navidad, Semana Santa y Feria
- Art. 26.- Festivos
- Art. 27.- Domingos
- Art. 28.- Permisos no retribuidos

Capítulo 4.- Mejoras Sociales

- Art. 29.- Ropa de trabajo
- Art. 30.- Indemnizaciones en caso de fallecimiento, invalidez, etc.
- Art. 31.- Ayudas para gastos de sepelio
- Art. 32.- Asistencias al Consultorio
- Art. 33.- Anticipo de pensión

- Art. 34.- Renovación y retirada de permiso de conducir. Defensa Jurídica. Póliza de responsabilidad civil..-
- Art. 35.- Reinserción laboral
- Art. 36.- Prestaciones médico farmacéuticas
- Art. 37.- Otras mejoras sociales
- Art. 38.- Anticipos reintegrables
- Art. 39.- Ayuda de estudios
- Art. 40.- Ayuda por cónyuge o hijo/s disminuido/s

Capítulo 5.- Derechos sindicales

- Art. 41.- Representación legal
- Art. 42.- De las Secciones Sindicales
- Art. 43.- Representación de los trabajadores
- Art. 44.- Garantías sindicales
- Art. 45.- Horas sindicales
- Art. 46.- Funciones
- Art. 47.- Competencias
- Art. 48.- Derechos de reunión
- Art. 49.- Servicios mínimos en caso de conflicto laboral
- Art. 50.- Canón de negociación
- Art. 51.- Disposiciones generales

Capítulo 6.-Seguridad e Higiene

- Art. 52.- Deberes en materia de seguridad e higiene
- Art. 53.- Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo
- Art. 54.- Funciones del Comité de Seguridad e Higiene
- Art. 55.- Reuniones del Comité de Seguridad e Higiene
- Art. 56.- Detección de riesgos
- Art. 57.- Obligaciones y derechos de los Trabajadores
- Art. 58.- Revisión Médica (Chequeo)

Capítulo 7.-Garantías complementarias

- Art. 59.- Acuerdo de los Órganos Corporativos
- Art. 60.- Garantías de afiliación
- Art. 61.- Difusión de convenio
- Art.62.-Comisión paritaria mixta de control, vigilancia e interpretación

Anexo I.- Uniformes y ropa de invierno y verano para Policía Local, Limpiadoras, Personal de Oficios y Técnico Deportivo.

PREAMBULO

El presente acuerdo marco, se fundamenta 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, disposición adicional quinta de la misma, Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores y Ley 32/1984, que modifica éste Estatuto, así como demás disposiciones que sobre negociación sindical le son 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 estos.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional

El presente Acuerdo, regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo 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 2.- Ámbito personal

Este convenio regula las condiciones laborales y sociales del personal funcionario y laboral e interino de este Ayuntamiento; a excepción de aquellos trabajadores cuya contratación correspondan a programas específicos.

Artículo 3.- Ámbito temporal.-

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor, independientemente de su publicación, con efectos de 1 de Julio de 2005, con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2007. Se mantendrá en vigor hasta tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 4 .-Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 5.- Incremento y revisión.-

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del convenio, será la que determine para la función pública la Ley General de Presupuestos. No obstante, al objeto de mantener en las mismas el poder adquisitivo de los empleados de esta Corporación, previa negociación se incorporará a éstas el porcentaje de incremento no reflejado en Ley.

Artículo 6 .-Derecho supletorio.-

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará al contenido de 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 o 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 especialmente.

CAPÍTULO II

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 7 .- Incompatibilidades.-

El acceso y permanencia al servicio de este Ayuntamiento se efectuará previa acreditación de no hallarse incurso en las causas de incompatibilidad de la 53/84 de 26 de Diciembre y cuantas otras disposiciones la complementen y /o desarrollen.

Artículo 8 .- Acceso al puesto de trabajo.-

Con carácter anual, entre el día primero de Diciembre y el último de Enero de siguiente, por los Representantes Sindicales y de la Corporación se procederá a concretar la relación de puestos de trabajo a incluir en la Oferta Pública de Empleo a aprobar por el Pleno.

En este contexto, los Órganos de Representación Sindical junto con los Representantes de la Corporación determinarán los criterios que han de enmarcar las pruebas de promoción interna o la convocatoria de vacantes para no verse afectadas por tal promoción.

Artículo 9 .- Traslados internos de personal y provisión de puestos de trabajo.-

La provisión de puestos de trabajo, salvaguardando el contenido específico que se regule para cada colectivo de empleados, se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 10 .- Periodo de prueba.-

La contratación de cualquier puesto de trabajo a efectuar bajo modalidad de contrato laboral distinto a la de "fijo en plantilla" supondrá la superación automática del correspondiente periodo de prueba.

Al empleado o contratado fijo se le computará, a efectos de antigüedad, la suma de los distintos periodos que el mismo hubiese prestado bajo cualquier otra modalidad de contrato de trabajo o relación jurídico - laboral.

Artículo 11 .-Conocimiento de contratación.-

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación, definitiva o eventual de personal en régimen administrativo o laboral, a remitir copia de la misma a los Representantes Sindicales del Personal; así como el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/91, sobre derechos de información en materia de contratación, en especial en los siguientes puntos:

- Número de trabajadores que se ha de contratar.
- Modalidad de contratos a utilizar y el número de ellos.
- Fecha de celebración de los mismos y su duración.

-Modos de selección de personal.

Artículo 12 .-Enfermedad o accidente.-

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere", así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones.

Todo el personal fijo en plantilla que padezca algún tipo de drogodependencia y /o toxicomanía, tendrá derecho a permiso retribuido al cien por cien, durante el periodo de rehabilitación en internado.

Artículo 13.- Gestación.-

Producirá la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo para la empleada sujeta a derecho laboral, así como licencia por alumbramiento respecto al personal sujeto a derecho administrativo, en el supuesto de alumbramiento de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de 114 días, ampliados a 128 si el parto es múltiple.

Tras el periodo de licencia o suspensión de contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del periodo anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el art. 24.K.

La mujer embarazada tendrá derecho a ocupar un puesto adecuado a su estado dentro de su categoría profesional.

En lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de Noviembre, RD. 1251/01 de 16 de Noviembre y demás legislación aplicable.

Artículo 14 .- Lactancia.-

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el 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 este última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de la jornada.

Artículo 15.- Situaciones administrativas y laborales

Las situaciones en que pueda hallarse el personal al servicio del Ayuntamiento de Pedro Abad, serán las siguientes: Servicio Activo, Servicio en la Comunidad Autónoma, Servicios Especiales, Excedencia Voluntaria y Suspensión.

Todas estas situaciones administrativas se regirán por las disposiciones vigentes en esta materia.

Artículo 16 .- Jubilación.

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal haya cotizado durante el periodo mínimo para tener derecho a pensión, podrá aquél acceder a jubilarse de forma anticipada con 60 años cumplidos, correspondiéndole percibir como gratificación por jubilación anticipada las cuantías que se especifican:

Edad	Jubilación anticipada
60 años	25.000 €uros
61 años	18.750 €uros
62 años	12.500 €uros
63 años	6.250 €uros
64 años	3.125 €uros

La cantidad se percibirá en un sólo pago o en varios, si así se solicitara.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 17 .- Organización y racionalización del trabajo.-

a) Organización.- La organización práctica de trabajo corresponde a quién ostente la Jefatura de Personal de la Corporación. Se coordinará, en la medida de lo posible, por ésta 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.- Tendrá como finalidad la:

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

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

Artículo 18 .- Jornada Laboral.-

La jornada laboral queda establecida con carácter general en treinta y cinco horas semanales, con un computo anual de mil cuatrocientas setenta horas laborales al año, según calendario anual a elaborar entre los representantes sindicales y de la Corporación.

Durante la jornada laboral diaria se dispondrá de un periodo de 30 minutos de descanso retribuido para desayunar, considerándose éste tiempo efectivo de trabajo.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de Julio al 31 de Agosto, de cada año, la jornada se reducirá en treinta minutos sobre la fijada.

Artículo 19 .- 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 precisara realizar cualquier modificación de horario se siga la vía de negociación con los representantes sindicales respetando la legislación vigente en la materia.

Artículo 20.- Modificación de los sistemas de producción.-

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 las 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 sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 15 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 21.- Formación Profesional y Reconversión de Puesto 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 22.- Trabajos de distinta categoría

Siempre que el personal al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un periodo superior aun mes continuado, habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal funcionario y laboral, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

En todo caso, las retribuciones apercibir por el empleado que realice labor de superior categoría, serán sus retribuciones básicas más las complementarias del puesto a cubrir.

Artículo 23.- Licencias retribuidas

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

a) Por el fallecimiento de ascendientes, (por consanguinidad o afinidad), descendientes, cónyuge y hermanos, 3 días, si el fallecimiento se produce fuera de la localidad, 4 días. En caso de hermanos políticos, consanguíneos colaterales del tercero y cuarto grado, (tíos y primos carnales), 2 días. De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos vencidos los días 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, 3 días, a partir de la fecha de alumbramiento. Si se produjera fuera de la localidad, será de 4 días. Por adopción de un hijo, 3 días. Aborto, durante el tiempo necesario para la realización del mismo, siendo extensible esta licencia al cónyuge o persona que conviva con la que va a abortar.

c) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el productor, de 2 a 7 días, según los casos, debidamente justificados. Caso de no convivencia con los parientes reseñados, dos días.

d) Por matrimonio civil o religioso del /la empleado /a, 20 días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario. En supuestos de divorcio /separación, 2 días en la fecha en que este /a se produzca por sentencia o resolución judicial.

e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, el día del acontecimiento. Por primera comunión o bautizo de hijos, el día del acontecimiento.

f) Por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad, 1 día y a distinta localidad, 3 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 (cursos de perfeccionamiento y similares).

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) 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.

k) A lo largo del año, el personal de esta Corporación, tendrá derecho a disfrutar hasta 8 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 con la baja maternal y vacaciones anuales.

Caso de que el número de solicitantes, para un día determinado, pudiera impedir la prestación de algún servicio, la atribución de éste se pactará entre la Jefatura de Personal y los representantes sindicales del Ayuntamiento, acordando el número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluido el apartado k) . Igualmente, serán de aplicación los apartados de este artículo a las parejas de hecho debidamente acreditadas.

Artículo 24.- Vacaciones.-

Antes del 20 de mayo de cada año se confeccionará, previa consulta a los representantes sindicales, el Plan Anual de Vacaciones que deberá estar finalizado antes de 1º de Junio.

Las vacaciones quedan establecidas en veintidós días laborables, o en su caso, los días que correspondan al tiempo efectivo de servicios prestados, a disfrutar con preferencia en época estival. En el supuesto de que el/la trabajador/a tenga completados/reconocidos los años de servicio que se indican, se disfrutará, además, de 1 día más cuando se hayan prestado 15 años de servicio, total 23 días hábiles; 2 cuando se tengan 20 años de servicio, total 24 días hábiles, 3 cuando se tengan 25 años de servicio, total 25 días hábiles y 4 cuando se tengan 30 o más años de servicio, total 26 días de servicio.

Podrán disfrutarse en un solo periodo continuado o fraccionadas en dos periodos, a disfrutar de forma continuada cada uno de ellos. En todo caso, el disfrute de éstas será compatible con las necesidades de cada servicio, no pudiéndose interrumpir éste.

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 causase baja médica durante su periodo vacacional, éste quedará automáticamente interrumpido hasta la fecha en que se produzca el alta médica laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del mismo. Este derecho se extinguirá a fin de cada año natural.

Los calendarios laborales incorporarán 2 días adicionales de permiso por Asuntos Particulares, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado.

Artículo 25.- Navidad, Semana Santa y Feria

a) Navidad.- El personal que se encuentre trabajando del 24 de diciembre al 5 de enero, disfrutará de 2 días de permiso. En estas fechas, no se podrá disfrutar los días de asuntos particulares del Artículo 23.K .

b) Semana Santa.- El personal disfrutará de 1 día de permiso. Este periodo incluye, el domingo de Ramos al domingo de Resurrección. En estas fechas, no se podrá disfrutar los días de asuntos particulares del Artículo 23.K .

c) Feria.- El personal disfrutará de 2 días de permiso en aquella semana que incluya el día 14 de septiembre. En estas fechas, no se podrá disfrutar los días de asuntos particulares del Artículo 23.K .

En todos los apartados anteriores se producirá una reducción de jornada de dos horas en su totalidad..

Artículo 26.- 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.

Artículo 27.- Sábados y Domingos.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar en domingo, percibirá una compensación económica de 11 €uros, sin perjuicio de su día de descanso intersemanal.

Artículo 28.- Permisos no retribuidos

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido 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 29.- 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 este en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año.

Respecto al resto de personal contratado, bajo modalidad distinta a la de fijo en plantilla, se le proveerá como mínimo con una de las prendas correspondientes a su categoría, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular, siempre que su contrato tenga una duración superior a tres meses.

En los supuestos que la contratación supere los 6 meses, le corresponderá la ropa de trabajo completa de aquel periodo con que el coincidiese un mayor número de meses de contratación. Ver Anexo I.

Artículo 30.- Indemnización por fallecimiento, invalidez, etc.-

La Corporación Municipal en caso de muerte natural o por accidente laboral o no, invalidez permanente, total o absoluta, garantizará a los herederos legítimos del trabajador, o a este, una indemnización mediante la suscripción de una póliza con la Cía. de Seguros, que cubra el riesgo, siendo a cargo del Ayuntamiento el 100% del abono de la póliza.

Las cuantías de estas indemnizaciones serán de 12.020'00 €uros en los casos de muerte natural o invalidez y de 24.040'00 €uros en caso de muerte por accidente.

Artículo 31.- Ayudas para gastos de sepelio

En caso de muerte de un trabajador o de su cónyuge el Ayuntamiento abonará al trabajador o a los familiares del mismo el importe de una mensualidad, en concepto de ayuda 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 32.- 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.

Artículo 33.- Anticipo de pensión

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalice 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 los solicitare, 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 apercibir del Ayuntamiento. 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 de la gratificación por jubilación anticipada, si lo hubiere y /o de los atrasos que le pudiera 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 le practiquen.

Artículo 34.- Renovación y retirada del permiso de conducir. Defensa jurídica. Seguro de responsabilidad civil.-

- Renovación del permiso de conducir.- Para aquel personal que para el desempeño de su cargo se exija un permiso de conducir y conduzca un vehículo de este Ayuntamiento, y haya de renovarlo, se le abonará el ciento por cien de los gastos de renovación.

- Retirada del permiso de conducir.- 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 corresponda. siempre y cuando los hechos se produzcan en horario de trabajo, y no se induzca negligencia.

- Defensa jurídica.- El Ayuntamiento facilitará asistencia jurídica a su personal en aquellas situaciones y actuaciones derivadas en el ejercicio de su trabajo.

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

Artículo 35.- Reinserción laboral.-

La Corporación, siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en enfermedad, accidente o desgaste físico como consecuencia de su dilatada vida al servicio de este Ayuntamiento, 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.

Al Cuerpo de la Policía Local de este Ayuntamiento, así como a aquel personal que por sus específicas labores lo aconsejare, les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 13/01 de 11 de Diciembre de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía o, podrán pasar, a partir de los 60 años, a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad, respectivamente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por su antigüedad en la Corporación, en caso de igualdad por el mayor número de hijos a su cargo o incapacitados para el trabajo.

Artículo 36.- Prestaciones médico farmacéuticas. -

La Corporación, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y de sus beneficiarios, dispone las siguientes ayudas económicas:

- Dentadura completa	184'00 €uros.
- Dentadura parcial (una mandíbula)	92'00 €uros.
- Por pieza dental	28'00 €uros.
- Empaste	14'00 €uros.
- Ortodoncia	184'00 €uros.
- Endodoncia (incluyendo Rayos X)	92'00 €uros.
- Coronas en piezas dentales	92'00 €uros.
- Realización de puentes y demás prótesis	184'00 €uros.
- Gafas o lentillas	60'00 €uros.
- Cristales o monturas	30'00 €uros.
- Plantillas ortopédicas	18'00 €uros.
- Corsé, audífonos, aparatos fonación, zapatos adaptados, otros	30% factura.

Para el cumplimiento de este artículo se dotará anualmente el Presupuesto con consignación suficiente para ello. Estas prestaciones sólo se podrán abonar una sola vez al año, salvo prescripción facultativa, optándose en caso de prestaciones similares por un concepto u otro, y proporcionalizando las cuantías al tiempo trabajado por cada productor.

Artículo 37.- Otras mejoras sociales.-

El Ayuntamiento, para contribuir a mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, de sus condiciones de trabajo, formación personal y de sus hijos a cargo, ofrece a su personal las siguientes mejoras sociales:

- 1.- Anticipos reintegrables.
- 2.- Ayudas de estudios.
- 3.- Ayuda por cónyuge / hijos disminuidos.

Artículo 38.- Anticipos reintegrables

Podrán concederse por Decreto de la Presidencia y previo informe de Depositaria-Intervención, anticipos, una vez al año, en los términos siguientes:

a) Al personal, tanto funcionario como laboral, anticipos de una o de dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban y cuyo reintegro se realice en 10 ó 14 mensualidades, según se trate de 1 ó 2 pagas, mediante descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

En el deseo de no discriminar, según el tipo de relación laboral, se le ajustará al trabajador solicitante la cuantía del anticipo al tiempo de contrato para realizar el reintegro correspondiente.

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

c) Al personal pasivo, cónyuge e hijos menores y, en su caso, cuando la fijación de la pensión sufra demoras, 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 liquide los atrasos.

Artículo 39.- Ayuda de estudios. -

El Ayuntamiento concederá Ayuda de Estudios al personal de plantilla o sustituto de éste y a sus hijos/as, en proporción al tipo y duración de su relación con el Ayuntamiento:

- A.- Estudios académicos.
- B.- Preparación profesional.

El Ayuntamiento en su presupuesto único de cada año, habilitará un crédito suficiente, que se pactará con los representantes sindicales, para atender este compromiso.

Bases para la concesión de estas ayudas por estudios:

A.-Estudios Académicos en Centros Públicos y Concertados:

- Estudios de Infantil y Primaria 56'00 Euros.
- Estudios de Secundaria Obligatoria Formación Profesional 70'00 Euros.
- Bachiller y Ciclos Formativos 84'00 Euros.
- Estudios de Diptura. y Licenciatura (por asignatura y año) 28'00 Euros.
- Tesinas o examen de grado de licenciatura, el importe de la matrícula.

La bolsa de estudio se entregará una vez acredite estar matriculado en el curso que corresponde. Solo se otorgarán ayudas para matrículas de asignaturas y cursos sin que pueda atenderse duplicidad o repetición de cursos, matrículas o asignaturas.

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 y en el plazo de treinta días hábiles. Previa comprobación de las solicitudes por la Alcaldía y los Representantes Sindicales, se concederán por Decreto.

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 40.- Ayudas por cónyuge o hijos disminuidos. -

Los trabajadores/as con cónyuge o hijos/as a su cargo disminuidos/as psíquicos/as, físicos/as o sensoriales tendrán derecho a una paga mensual de 36'00 €uros, siempre que acrediten el reconocimiento de dicha disminución por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales de la Junta de Andalucía u organismo equivalente.

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41.-Representación 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, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, solo 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 cumplimentado y legalizado, así como certificación del acta de constitución de la Organización, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección.

C) Delegado Sindical.- Las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento.

D) Cuota Sindical por nómina.- 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 a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

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.

F) 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 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 .-Representación de los trabajadores.

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

- 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.- Garantías sindicales.

Cada representante tendrá las siguientes garantías mínimas:

- a)** Apertura de expedientes contradictorios 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 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 veinticuatro 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 o en su

defecto, el del 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 de 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 21 horas retribuidas.

Artículo 45 .-Horas sindicales.

1.- Los representantes de los trabajadores que tienen derecho al crédito de 21 horas retribuidas son:

a) Delegado de Personal.

b) Los Delegados Sindicales nombrados por cada organización sindical conforme al artículo 42 D) del presente acuerdo.

c) Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada sección sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales, 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 consideran 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 cada sección sindical con derecho a veinte horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme ala nómina de enero y julio de cada año.

2.- El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de veinte 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 veinticuatro 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 semestre 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 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) Queda excluida 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 corresponda a periodos 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 y régimen de asistencia, 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 determina 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 a 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 tenga 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 del personal al servicio de la Corporación.
- b.- Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y decretos en materia de personal ya los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente 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 le 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 expedientes en materia de personal.

Artículo 48.- Derechos de reunión.

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 Art. 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) Formularse la petición con una antelación de 72 horas.
- b) Señalar la hora y el lugar de la 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 24 horas a la fecha de celebración de la reunión, el presidente de la Corporación no formularse objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación del servicio del Ayuntamiento. Cuando las reuniones hallan de tener lugar dentro de las jornadas 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 6 horas mensuales.

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, ostente cargo sindical.
- 3.- Que se comunique en la solicitud, los datos de las referidas personas o cargo que ostenta.

Artículo 49.- Servicios mínimos 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 (Consultorio, Registro de Entrada), pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos, serán los mismos que se realizan el día 1 de enero de cada año.

Artículo 50.-Canon de Negociación.

De acuerdo con lo establecido con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/85, de 2 de Agosto, se establece un canon de negociación colectiva para los trabajadores afectados por este convenio, así como su correspondiente revisión salarial anual.

Todos los trabajadores /as que no lo soliciten, queda claro que el Ayuntamiento no le debe descontar cantidad alguna.

El importe a descontar será de 30'00 €uros.

Artículo 51.- 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 y dependientes para cada sección sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada /salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.
- b) Locales y medios materiales para las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Mobiliario, material de oficina, acceso a fotocopiadora, 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.

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 corresponda, 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.

Se creará, conforme determina la Ley, un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrado proporcionalmente por los miembros de la Corporación y sección por sindicales firmantes del presente acuerdo.

Artículo 54.-Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.

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

Asimismo, 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 realizársele 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 55 .-Reuniones del Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité se reunirá 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. 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 56.- 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. El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la empresa, tendrá, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

- 1.- 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.
- 2.- 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.
- 3.- 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.
- 4.- Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la ordenanza anteriormente mencionada.

Artículo 57.- 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 de conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias 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 dos reconocimientos médicos preceptivos ya las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

Artículo 58.- Revisión médica (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 en el Trabajo o por el servicio médico del Ayuntamiento.

A los trabajadores que así lo deseen, se le facilitará revisión psicológica anual. Igualmente, al personal de la Policía Local y Limpieza, se le vacunará contra la hepatitis B.

Artículo 59.- Acuerdo de los Órganos Corporativos.

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

Artículo 60.- Garantías de afiliación.

La Empresa vendrá obligada a entregar al trabajador en el plazo máximo de 7 días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

Artículo 61.- Difusión del Convenio.

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente convenio. A tal fin, entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate eventualmente por periodo igual superior a 6 meses, le entregará una copia a la firma del contrato.

Artículo 62.- Comisión de Interpretación del Acuerdo Marco.-

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio, se crea una comisión paritaria mixta, compuesta por dos miembros de la parte social y dos miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social, será por las secciones sindicales firmantes del presente convenio.

Así mismo, podrán incorporarse a la comisión paritaria, con voz pero sin voto, los asesores de cada sección sindical o la Corporación estime oportuno.

Corresponde a la presidencia de forma alternativa y semestral a ambas partes. Correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo semestre a la Corporación.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada uno de los Sindicatos o la Corporación, podrán solicitar que se incluyan los asuntos que estimen 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.

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.

ANEXO I. VESTUARIO

Policía Local

Uniforme de invierno	3 años
Un Anorak	2 años
Una Cazadora	1 año
Dos Camisas	1 año
Un Pantalón	2 años
Una Gorra	2 años
Una Corbata	2 años
Un par de Zapatos o Botines	2 años
Un Jersey	2 años

Uniforme de verano

Dos Camisas	1 año
Dos Pantalones	1 año
Una Gorra	1 año
Un par de Zapatos	1 año

Servicio de Limpieza

Cuatro batas o conjunto camisa/pantalón (2 invierno/2 verano)	1 año
Calzado	1 año
Una rebeca de punto / Anorak (Invierno)	2 / 3 años
Una Faja Sacro – Lumbar	1 año

Servicios Múltiples

Uniforme de invierno

Un Anorak o Chubasquero	3 años
Una cazadora o jersey de punto	2 años
Un par de Botas	1 año
Dos Camisas y Dos Pantalones o dos monos de trabajo	1 año

Uniforme de verano

Dos Camisas	1 año
Dos Pantalones	1 año
Un par de Zapatos	1 año

Piscina Municipal

Socorristas	Dos camisetas / polos y un traje de baño, 2 años	2 años
Limpiadora	Una bata o conjunto de camisa y pantalón	2 años

Técnico Deportivo

Dos Camisetas	1 año
Un Chándal	1 año
Un par de zapatillas	1 año

El presente Acuerdo Marco Municipal que consta de un índice, preámbulo y 62 capítulos, así como un anexo, plasmado en 32 páginas correlativas, escritas solo por el anverso, ha sido aprobado por la Alcaldía, estando pendiente de su ratificación por el Ayuntamiento Pleno, y los Delegados de Personal (funcionario y laboral), asistidos por las Centrales Sindicales UGT-FSP, CC.OO. y CSIF-FSI, en sus distintas sesiones negociadoras, principiando las mismas el pasado día 24 de junio de 2004 y terminando su consenso con fecha 17 de enero de 2006.





FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

