



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba



ACUERDO MARCO DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL (CÓRDOBA)





PUENTE GENIL

Núm. 2.354

ANUNCIO**ACUERDO MARCO AYTO. PUENTE GENIL****CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****ARTÍCULO 1º.- BASE JURÍDICA**

El presente Acuerdo Marco 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 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; el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; el R.D. 364/1995, sobre Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y la provisión de puestos y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado; así como en la demás legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza, del personal al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Puente Genil, sin perjuicio del régimen jurídico de éstos.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

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

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

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

- a) Funcionarios de Carrera.
- b) Contratados en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, a excepción de: Trabajadores con cargo al PROFEA y de las contrataciones para programas

concertados o conveniados con otras Administraciones, a las cuales se les aplicarán las condiciones expresadas en los conciertos o convenios que se suscriban con las mismas, garantizándose en cualquier caso un salario mínimo de 710 Euros incluida parte proporcional de las pagas.

c) Interinos, en cuantas medidas les sean de aplicación.

d) Personal eventual que desempeñe puesto de confianza o asesoramiento especial.

ARTÍCULO 3.1: PERSONAL DE EMPRESAS CONTRATADAS POR EL AYUNTAMIENTO.

El Ayuntamiento incorporará a los pliegos de condiciones económico-administrativas de las obras, suministros o servicios que contrate, cláusulas de control que garanticen los derechos laborales y de representación sindical de los empleados de las empresas adjudicatarias, así como la percepción de un salario mínimo de 710 Euros mensuales, incluidas la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente acuerdo tendrá efectos desde la fecha de su firma, indistintamente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y una duración de hasta el 31 de Diciembre de 2007, siendo tácitamente prorrogado de dos en dos años, a menos que cualquiera de las partes lo denuncie al treinta de noviembre de cada período. Igualmente este acuerdo seguirá en vigor en su totalidad hasta tanto no se apruebe un nuevo texto.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

ARTÍCULO 6.- INCREMENTO Y REVISIÓN.

La revisión de las retribuciones durante la vigencia del Acuerdo Marco será la que determine, con carácter general para toda la Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, anualmente se pactará y negociará lo necesario al objeto de garantizar la no pérdida de poder adquisitivo por parte de los empleados públicos de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 7.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados públicos, si las hubiere en el marco del propio Ayuntamiento, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

CAPÍTULO II**De las relaciones de trabajo****ARTÍCULO 8.- INCOMPATIBILIDADES**

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, y cuantas otras disposiciones las complementen y/o desarrollen.

ARTÍCULO 9.- ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

Con carácter anual y con anterioridad a la confección del presupuesto, el Ayuntamiento procederá a negociar con los representantes de los empleados públicos la plantilla de personal y las plazas a incluir en la correspondiente Oferta de Empleo Público.

Dentro de este mismo contexto las partes consensuarán los criterios en que tanto las pruebas de promoción interna, como la convocatoria de vacantes que no se vieran afectadas por tal promoción, habrán de enmarcarse.

ARTÍCULO 10.- TRASLADOS INTERNOS Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La provisión de puestos de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y demás legislación aplicable.

ARTÍCULO 11.- PERÍODO DE PRUEBA

Cuando las bases de la convocatoria de las pruebas de selección así lo establezcan, la contratación de un empleado bajo cualquier modalidad de contrato laboral estará sujeta a la superación del correspondiente período de prueba, que se

determinará en dichas bases, no estableciéndose dicho período cuando el empleado haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La duración del período de prueba será la siguiente:

GRUPO	DURACIÓN
I, II y III	3 meses
IV y V	1 mes
VI y VII	15 días

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al empleado durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Transcurrido el período de prueba sin que haya habido rescisión de contrato, éste tendrá plenos efectos, computándose en la antigüedad del empleado.

La rescisión de un contrato durante el período de prueba deberá estar justificada y el expediente de resolución deberá contar con un informe del Jefe del Área o Departamento al que esté adscrito el empleado en cuestión.

ARTÍCULO 12.- 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 de los empleados públicos, en un plazo máximo de DIEZ días.

ARTÍCULO 13.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Contrato Eventual por circunstancias de la producción

Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifique su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

ARTÍCULO 14.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En los casos de accidente laboral, enfermedad profesional así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el empleado cobrará el cien por cien de los conceptos fijos en su cuantía y periódicos en su devengo, así como la antigüedad.

Los beneficiarios de este complemento deberán someterse a los reconocimientos médicos específicos que la corporación considere necesarios. Dichos reconocimientos se practicarán, cuando concurren causas justificadas, en el domicilio del enfermo. Si el beneficiario de este Complemento se negase a pasar dichos reconocimientos o no asistiese a la cita médica, sin la debida justificación se detraerá el citado complemento.

En el supuesto de que en el plazo de seis meses a contar desde la firma del presente acuerdo el índice de absentismo del Ayuntamiento sea superior al 5%, la percepción de este complemento estará condicionada a que la segunda opinión médica ratifique la situación de incapacidad. Son excepción a esta norma los afectados por procesos objetivables a través de pruebas médicas.

ARTÍCULO 14.1.- PREMIO POR ASISTENCIA

El Ayuntamiento abonará a los empleados que no hayan tramitado ninguna baja en el ejercicio de 2.005 un complemento en concepto de premio por asistencia por importe de 60 Euros en la nómina de enero de 2.006.

Este concepto se incrementará a 120 Euros en la nómina de los meses de Enero de los años sucesivos.

ARTÍCULO 15.- EMPLEADOS DISCAPACITADOS

En cumplimiento y desarrollo del Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/82, de 7 de abril, el Ayuntamiento en su Oferta Pública anual de Empleo, efectuará la reserva necesaria hasta cubrir el 4% de su plantilla con empleados discapacitados.

En tal sentido y al objeto de concretar previamente el número de empleados que se encuentran en esta circunstancia así como aquellos otros que por aplicación del artículo 39 pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un período de hasta el día 31 de diciembre de cada año, por el que aquellos

empleados que se consideren afectados podrán reclamar al Ayuntamiento, la toma en consideración de su específica situación.

ARTÍCULO 16.- GESTACIÓN

Produciéndose una suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo para la empleada sujeta a derecho laboral, así como situación de licencia por alumbramiento por lo que al personal sujeto a derecho administrativo se refiere, en el supuesto de alumbramiento de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliadas a 18 semanas si el parto es múltiple.

Tras el período de licencia o suspensión de contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el artículo 26 apartado k).

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

En lo establecido en el presente acuerdo se estará a la Ley 3/89, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

ARTÍCULO 17.- LACTANCIA

Uno de los cónyuges o miembro de pareja de hecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora y media de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, así mismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora y media con la misma finalidad.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de cuarenta y cinco minutos que pueda disfrutar con interrupción de jornada, durante un plazo de doce meses.

ARTÍCULO 18.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES

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

- Servicio Activo.
- Servicio en la Comunidad Autónoma
- Servicios Especiales.
- Excedencia Voluntaria.
- Suspensión.

Primero.- Servicios Especiales.

Como denominación específica del personal sujeto a derecho administrativo y, genérico del personal sujeto a derecho laboral en sustitución de la expresión habitual de «excedencia forzosa» el personal del Ayuntamiento, pasará a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

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

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

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

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

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función. Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

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

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

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

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

Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios-antigüedad y derechos pasivos cuando así lo recoja su legislación específica, teniendo derecho a la reserva de plaza y destino que ocupase y recibiendo en todo caso las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le corresponda como empleado de la Corporación Municipal, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que, respecto del personal sujeto a derecho administrativo, pudiera tener reconocido como funcionario.

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

Segundo.- Excedencia Voluntaria.

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

b) El personal del Ayuntamiento, tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Cuando el padre y la madre estén al servicio de este Ayuntamiento sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante la excedencia por cuidado de hijos no podrá ejercerse actividad laboral o profesional alguna.

c) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal del Ayuntamiento, sin reserva de puesto de trabajo, cuando lo solicite por interés particular. En ella no se podrá permanecer más de cinco años continuados ni menos de dos. La situación prevista en este apartado no podrá declararse hasta haber completado tres años de servicio efectivo desde que se accedió al cuerpo o escala o desde el reingreso.

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

e) Excepcionalmente y por causas personales o familiares graves, el Ayuntamiento podrá conceder excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, por períodos de menor duración.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Corporación, en el plazo máximo de un mes, entendiéndose concedidas si no hay contestación expresa por la Empresa.

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

ARTÍCULO 19.- JUBILACIÓN

Salvaguardando las normas que para cada colectivo de empleados municipales tiene establecidas el Ayuntamiento, siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal haya cotizado durante el período mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá aquél acceder a su jubilación desde la edad de sesenta años, correspondiéndole percibir en concepto de premio por jubilación las cuantías que se especifican a continuación.

Edad	Premio
60	30.000 euros
61	25.000 euros
62	20.000 euros
63	15.000 euros
64	10.000 euros

Cuyo abono se realizará dentro del trimestre natural siguiente a la fecha de jubilación. Cuantías que deberán quedar consignadas en los presupuestos anuales.

Aquellos empleados que anticipando su edad de jubilación tengan derecho a percibir el 100% de su pensión de jubilación por aplicárseles alguna medida de fomento de empleo, no podrán beneficiarse de los citados premios.

Toda solicitud de jubilación anticipada deberá solicitarse antes del 1 de octubre del año anterior a surtir efectos.

CAPÍTULO III

Régimen de Trabajo

ARTÍCULO 20.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación Municipal. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

2.- Si a 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 empleados, al menos con 15 días de antelación a la fecha prevista para la notificación al empleado afectado, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplen.

Durante los períodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, siempre que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, traslado del centro de trabajo y cualquier otra que se determine en la vigente legislación.

ARTÍCULO 21.- JORNADA LABORAL

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

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

ARTÍCULO 22.- HORARIO DE TRABAJO

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

El calendario laboral se elaborará entre los representantes de los empleados públicos y los representantes de la Corporación, definiéndose entre otros aspectos los períodos en que se realizará la jornada continuada en los distintos servicios.

ARTÍCULO 23.- MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

Siempre que por parte del Ayuntamiento, 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, será preceptiva la solicitud de informe a los representantes de los empleados públicos, con una antelación de 20 días a la fecha que esté prevista la adopción del acuerdo correspondiente.

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 empleado tiene derecho.

ARTÍCULO 24.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECONVERSIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento, proveerá en todo momento la formación profesional de sus empleados habilitando con los representantes sindicales aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos, resolviéndose posibles conflictos ante la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o amortizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente curso de adaptación, el cual se impartirá dentro del horario de trabajo, 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 25.- 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 período superior a un mes continuado, habrá de comunicársele 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 período superior a tres meses, dentro de 1 año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labor de superior categoría, serán las que, en cómputo mensual bruto, correspondan a la categoría del empleado o puesto de trabajo de que se trate. Exclusivamente durante el período en que se esté desempeñando el puesto.

En estos casos las diferencias se consignarán en nómina en concepto aparte y que se llamará trabajos de superior categoría (T.S.C.).

ARTÍCULO 26.- 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 fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges o miembro de pareja de hecho y hermanos, tres días en la localidad. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días, si es en la provincia cinco días. En caso de hermanos políticos, dos días.

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

De producirse el fallecimiento de cónyuge, miembro de pareja de hecho 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.

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

c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos consanguíneos o afines, de dos a siete días naturales, según los casos debidamente justificados.

d) Por matrimonio civil o religioso del empleado, veinte días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día.

Por primera comunión o bautizo de hijos, un día que será el de la primera comunión o bautizo siempre que coincida dicho día con día laboral.

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

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

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

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

j) El tiempo imprescindible para recoger la nómina y hacer efectivo el importe de las mismas 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 seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.

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

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

ARTÍCULO 27.- VACACIONES

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

Las vacaciones quedan establecidas en treinta y un días naturales, prorrateables por el tiempo de permanencia en la empresa, a disfrutar preferentemente en época estival, siempre que los servicios lo permitan. Habrá de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias, pudiéndose disfrutar en dos períodos ininterrumpidos.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con un antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del empleado y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al empleado.

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

ARTÍCULO 28.- NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA

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

b) 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.

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

Respecto al personal que tenga su domicilio en distinta población, se estará a los usos y costumbres de sus respectivas localidad, respetándose los mínimos establecidos en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 29.- FESTIVOS

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante algún día festivo (por necesidades imperantes), tendrá dos días de descanso.

Aquellos empleados que le coincida su descanso semanal con un día festivo, se le dará otro día más de descanso.

ARTÍCULO 30 .- DOMINGOS

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

ARTÍCULO 31.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 su retribuciones.

ARTÍCULO 32.- PLUS DE TRANSPORTE

Sin perjuicio de los derechos que, en esta materia, tiene reconocido el personal al servicio de esta Corporación en su específica regulación jurídica en cada sector de producción, y a los efectos de compensar los gastos y el tiempo de desplazamiento que se ocasionen los funcionarios, éstos devengarán en el complemento de productividad o en el que corresponda, una cantidad igual, por día de desplazamiento a la que por idéntica circunstancia devengue el personal laboral.

**CAPÍTULO IV
Mejoras Sociales**

ARTÍCULO 33.- ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. La Sección Sindical participará en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado le será entregada (la de verano en abril, la de invierno antes del día 1 de octubre) a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año.

En los supuestos de que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo completa de aquel período con el que coincide un mayor número de meses de contratación.

ARTÍCULO 34.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente o de invalidez permanente total o parcial, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 42.229,81 euros, con independencia de otras ayudas a percibir.

ARTÍCULO 35. AYUDAS PARA GASTOS DE SEPELIO

En caso de muerte de un empleado, cónyuge o miembro de pareja de hecho, el Ayuntamiento abonará al empleado o a los familiares del mismo la cantidad de 1.500 Euros para gastos de sepelio.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará a la viuda del empleado, o a sus herederos, los gastos de traslado del cadáver.

ARTÍCULO 36.- 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.

ARTÍCULO 37.- 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 empleado en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si lo hubiere y lo solicitasen, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derecho, una cantidad equivalente al 80% del sueldo-salario base, más trienios-antigüedad, que viniera percibiendo el empleado, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a los que los beneficiarios vayan a percibir del Ayuntamiento. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los empleados afectados por el presente acuerdo, que accedan a la jubilación, si lo hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

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

ARTÍCULO 38.- SANCIONES GUBERNATIVAS O JUDICIALES

En el supuesto de que cualquier empleado 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 la retribuciones que le correspondan.

Este artículo no será de aplicación en caso de negligencia o conducción temeraria.

ARTÍCULO 39.- 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, destinándose a trabajos adecuados a su condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

La Policía Local, Bomberos y Cuerpos que por sus específicas labores así lo aconsejen, pasarán a partir de los cincuenta años a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad.

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

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

ARTÍCULO 40.- PRESTACIONES MÉDICO-FARMACÉUTICAS

La Corporación, en su deseo de mejorar la prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone las siguientes ayudas económicas para el personal que anualmente sus retribuciones brutas sean inferiores a 26.000 Euros.

A) Dentarias.

Dentadura completa	270,00 euros
Dentadura parcial (una mandíbula)	175,00 euros
Pieza dental (hasta un máximo de 3 piezas por mandíbula)	35,00 euros
Reconstrucciones (cada una)	40,00 euros
Empaste	20,00 euros
Endodoncias (cada una)	75,00 euros
Coronas o piezas fijas (cada una)	90,00 euros
Piezas no fijas o puentes (cada una)	30,00 euros
Implantes Osteointegrados (cada uno)	60,00 euros
Ortodoncia 50 % de la factura.	300,00 euros

B) Oculares.

Gafas (cristales y/o montura)	35,00 euros
Gafas bifocales	60,00 euros
Gafas progresivas	150,00 euros
Lentillas (cada una)	50,00 euros
Reposición cristales gafas (cerca o lejos)	20,00 euros
Reposición cristales gafas (bifocales)	30,00 euros
Reposición cristales gafas (progresivas)	60,00 euros
Lentes intraoculares (cada una)	300,00 euros

C) Ortopedia.

Plantillas Ortopédicas.....	20,00 euros
Corsés Ortopédicos 50 % de la factura.	
Audífonos 50 % de la factura, (máx. 300'00 euros)	
Aparatos de Fonación 50 % de la factura, (máx. 300'00 euros)	
Calzado ortopédico (a excep.de pies planos) 50 % de la factura, (máx. 300'00 euros)	
Otros artículos ortopédicos (corsés, fajas, rodilleras, collarines, etc.)	100 % de su costo.
Vehículo	100 % de su costo.

D) Otros.

Logopeda y Foniatria (tratamiento)	50 % de su costo.
Enuresis y Encopresis (tratamiento)	50 % de su costo.
Educación Especial (tratamiento)	100 % de su costo.

En la aplicación práctica se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- 1.- Caso de que el peticionario solicite la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solo una de ambas.
- 2.- Caso de solicitar gafas de cerca, de lejos y bifocales, se concederá, o bien gafas de cerca y lejos, o bien las bifocales.
- 3.- La graduación de la vista podrá verificarse indistintamente por facultativo de la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

Si algún empleado/a en el desarrollo de sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo se le rompieran las gafas o sufriera deterioros en la piezas dentales, estas serán pagadas por la empresa o por un seguro que esta cree para estos casos específicos.

En caso de que el incidente en el trabajo no sea considerado accidente tendrá cobertura a través del reglamento de mejoras sociales

Para aquellos casos que, por sus características propias no sean cubiertos por la Seguridad Social, tales como Educación Especial, en cualquiera de sus modalidades, etc., el Ayuntamiento, una vez debidamente acreditado el hecho, abonará el total de la factura.

En caso de producirse la necesidad de prestación médico-farmacéutica motivada por enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa correrá, a su cargo con todos los gastos de la misma.

Deberá consignarse en el presupuesto la cantidad de 12.000 Euros para hacer frente a dichos gastos.

El importe máximo de esta prestación a percibir por persona y ejercicio será de 300 Euros.

El Ayuntamiento llevará un registro anual independiente, de las personas beneficiarias de esta prestación

ARTÍCULO 41.- OTRAS MEJORAS SOCIALES

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

En cuanto a las mejoras, en concreto, se aprueba los siguientes:

1.— Anticipos reintegrables.

2.— Ayudas de Estudios.

3.— Prestaciones Toxicomanías.

ARTÍCULO 41.1.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

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

a) Al personal fijo en plantilla tanto funcionario como laboral, anticipos de una o de dos mensualidades de total de retribuciones básicas y complementarias que perciban y cuyo reintegro se realizará 10 o 14 mensualidades, según se trate de una o dos pagas, mediante descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicios al Ayuntamiento.

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

c) Al personal pasivo, cuando la fijación de la pensión por la Administración que corresponda sufra demoras, anticipos mensuales que correspondiera y que habrán de quedar reintegrados en la nómina en que se liquiden los atrasos.

d) Para atender dichos anticipos el Ayuntamiento, consignará en sus presupuestos 13.800 Euros y los reintegros de los anticipos realizados revertirán en las prestaciones de nuevos anticipos.

ARTÍCULO 41.2.- AYUDAS DE ESTUDIOS.

El Ayuntamiento, concederá Ayudas de estudios para los siguientes supuestos:

1.— Al personal fijo en plantilla..

a) Estudios académicos.

b) Preparación profesional.

2.— A los hijos del personal en activo.

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas el personal cuyas retribuciones brutas anuales sean inferiores a 26.000 Euros.

Se consignará en el presupuesto anual la cantidad de 6.000 euros para hacer frente a estos gastos. En caso de no consumirse la totalidad de dicho fondo, podrán acceder a este sobrante todos los empleados cuyas retribuciones anuales brutas superen los 26.000 euros y que, anteriormente no tenían derecho .Las Bases por las que se registrarán las Ayudas son las Siguietes:

1.a) Bases para la concesión de Ayudas de Estudios a los empleados.

1.a).1.- Con el fin de fomentar entre el personal su formación general y perfeccionamiento que se estima redundará en beneficio del Ayuntamiento, y del servicio que en ella prestan, se crean ayudas de estudios para todo el personal en activo de esta Empresa.

1.a).2.- Todo el personal que lo acredite, independientemente de su categoría profesional, tiene derecho a las siguientes bolsas y ayudas económicas.

a) Estudios académicos.

1.- Educación Primaria, 85 euros por curso.

2.- Educación Secundaria, 100 euros por curso.

3.- Bachillerato, Ciclos Formativos y Cursos de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años,: 120 euros, más importe de matrícula, solo tendrán derecho los empleados que sus retribuciones anuales brutas no superen los 26.000 euros.

4.- Estudios Universitarios, 35 euros por asignatura., más importe de matrícula., solo tendrán derecho los empleados que sus retribuciones anuales brutas no superen los 26.000 euros.

Se atenderán todas las solicitudes incluidas en el punto 1 de este apartado, sin más requisito que el contemplado en el apartado 2.a).3.

5.- Para tesina o examen de grado de licenciatura, el importe de la matrícula, esta ayuda solo tienen derecho los empleados que sus retribuciones anuales brutas no superen los 26.000 euros.

1.a).3.- La bolsa de estudios se entregará una vez se acredite estar matriculado en el curso que corresponde, sólo se otorgarán ayudas para matrículas de asignaturas y cursos sin que pueda atenderse duplicidad en cursos ni asignaturas.

1.a).4.- El plazo de presentación de solicitudes será coincidente con el de la convocatoria de Ayuda de Estudios para hijos y los baremos a aplicar en caso de no existir consignación presupuestaria suficiente será los mismos de estas.

1.a).5.- Previa comprobación de las solicitudes por el Negociado de Personal se concederán por Decreto de la Alcaldía una vez que la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento de este Convenio realice el orden de prelación de las mismas.

1.b) Preparación Profesional.

Teniendo en cuenta lo pactado en el artículo 24 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 Empresa. Las bolsas consistirán en el importe de la dieta, correspondiente hasta un máximo de 65 euros diarias, debiéndose justificar los mismos.

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

2.a). Bases para la concesión de ayudas de estudios a hijos y huérfanos del personal activo y jubilados.

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

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

Se hace extensivo, asimismo, a los hijos de los jubilados y huérfanos de empleados.

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

2.a).4.- El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del primer día hábil del mes de noviembre hasta el 30 del mismo, 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. Dicha ayuda será abonada en el plazo máximo de 60 días de la finalización de entrega del plazo de solicitudes.

Las instancias se presentarán por registro de entrada en horas de oficina.

2.a).5.- La cuantía de las ayudas será la siguiente:

1.- Educación Infantil y Primaria, 85 euros por curso.

2.- Educación Secundaria, 100 euros por curso.

3.- Bachillerato, Ciclos Formativos y Cursos de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, : 120 euros, más importe de matrícula, solo tendrán derecho los hijos del Personal que sus retribuciones anuales brutas no superen los 26.000 euros.

4.- Estudios Universitarios, 35 euros por asignatura., más importe de matrícula., solo tendrán derecho los hijos del Personal que sus retribuciones anuales brutas no superen los 26.000 euros.

Se atenderán todas las solicitudes incluidas en el punto 1 de este apartado, sin más requisito que el contemplado en el apartado 2.a).3.

Para las solicitudes incluidas en los apartados 2 y 3 se estará a lo dispuesto en el apartado 2.a).1 debiéndose adjuntar con la solicitud la documentación pertinente que surtirá efectos en caso de no existir consignación suficiente para atender todas las solicitudes.

2.a).6.- En los apartados 2 y 3, se abonará el importe de la matrícula en su totalidad económica. En ningún caso se incluirán tasas y otros conceptos distintos de la matrícula.

2.a).7.- El Negociado de Personal, una vez comprobadas y clasificadas las solicitudes presentadas, previo informe de los representantes sindicales, elevará propuesta de concesión a la Alcaldía, para su aprobación.

2.a).8.- El personal eventual tendrá derecho a estas ayudas cuando su contratación alcance un período mínimo de un año.

2.a).9.- Documentación para los puntos 2 y 3 establecidos en el apartado 2.a).5.

2.a).9.a.- Certificación académica expedida por el Centro Docente donde haya estado matriculado en el curso anterior, en el que consten las calificaciones obtenidas en todas y cada una de las asignaturas.

2.a).9.b.- Declaración jurada del solicitante en la que se haga constar que el beneficiario no disfruta de otra clase de beca concedida por entidad pública o privada.

2.a).9.c.- Declaración del solicitante sobre los ingresos brutos sin descuento alguno, o bienes de fortuna con que cuenten todos y cada uno de los miembros que componen la familia en la fecha anterior a la convocatoria de la Ayudas de Estudios, eliminándose del concurso cuando se compruebe ocultación. Se adjuntará fotocopia compulsada de la última declaración de la renta.

2.a).9.d.- Certificación de Ayuda Familiar expedida por la Corporación.

2.a).10.- Exámenes Ordinarios.

A todos los efectos del concurso de estas ayudas, las calificaciones se referirán a los exámenes ordinarios de junio y los extraordinarios de septiembre.

2.a).11.- Reservas de derechos.

Tanto el Ayuntamiento, como los representantes de los empleados públicos se reservan el derecho de comprobar, en cualquier momento, los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante.

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

2.a).12.- Si en alguna de las respectivas convocatorias anuales no se agotase el importe presupuestado, podrán acceder los empleados que no superen los 26.000 euros.

2.a).13.- Clases de baremos y su aplicación.

Baremo Familiar.

Puntuarán, un punto por hijo, únicamente los hijos que, en todo caso sean de estado solteros, no perciban remuneración por prestación personal alguna y convivan con el solicitante a sus expensas y figuren en la certificación de Ayuda Familiar expedida por el Ayuntamiento, con exclusión de cualquier otro familiar.

Baremo Académico.

Se tendrá en cuenta y puntuarán las notas obtenidas de acuerdo con la certificación a que hace referencia la base 2.a).9.a.

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

Matrícula de Honor: 10 puntos.

Sobresaliente: 9 puntos.

Notable: 7 puntos.

Aprobado: 5 puntos.

Suspense o no presentado: 0 puntos.

Se realizará la media aritmética de las notas obtenidas. Este resultado será el que se suma a los baremos familiares y económicos.

Baremo Económico.

Se determinará para cada año por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio.

El baremo de prelación de los aspirantes se obtendrá con la suma de los puntos obtenidos en los baremos familiares académicos y económicos.

ARTÍCULO 41.3.- PRESTACIONES TOXICOMANÍAS.

El Ayuntamiento, adquiere el compromiso de ayudar a los Empleados Públicos afectados de algunas de estas enfermedades, pactándose en cada caso la ayuda conveniente a través de la Comisión Mixta de Interpretación, en la que será preceptivo informe de los Servicios Sociales de este Ilustre Ayuntamiento.

ARTÍCULO 42.- INCOMPATIBILIDAD DE PRESTACIONES

La percepción de las ayudas detalladas en este título con excepción del artículo 34 será incompatible con la obtención de otras prestaciones, tanto públicas como privadas que el beneficiario tuviera contratadas o concedidas como pueden ser seguros, becas, prestaciones de la seguridad social y otras análogas.

A estos efectos, los beneficiarios de las ayudas deberán hacer declaración jurada de no haber percibido indemnizaciones o subvenciones sobre este particular, procediendo el Ayuntamiento a efectuar comprobaciones al respecto si se estima oportuno.

La cuantía de las ayudas detalladas y el límite de retribuciones anuales que dan derecho a percibir las se incrementará anualmente en el IPC.

ARTÍCULO 42.1.- RESPONSABILIDAD CIVIL

Todo el personal que preste su servicio en el Ayuntamiento de Puente Genil con independencia del vínculo administrativo o laboral, que lo una a aquél, tendrá cubierta la responsabilidad civil que pudiera derivarse del desempeño de su labor profesional o administrativa.

CAPITULO V

Derechos Sindicales

ARTÍCULO 43.- 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 44.- DE LA 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, sólo tendrá que remitir a la Corporación el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección.

b) Organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo.

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

c) Las coaliciones o fusiones.

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

d) Delegado Sindical.

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

e) Cuota Sindical por nómina.

Las secciones sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que la 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.

f) Representante Sindical en los Órganos Electos.

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

g) Funciones.

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

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

ARTÍCULO 45.- REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

A los efectos del presente Convenio la expresión «representantes de los empleados» 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 ello, 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 46.- GARANTÍAS SINDICALES

Cada representante de los empleados tendrá las siguientes garantías mínimas:

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

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

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a 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 20 horas y de 28 h. en período de negociación.

ARTÍCULO 47. HORAS SINDICALES

1. Los representantes de los empleados públicos que tienen derecho al crédito de 20 horas retribuidas son:

§ Miembros electos del Comité de Empresa y Junta de Personal.

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

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General del Ayuntamiento mediante escrito dirigido al Concejal Delegado.

b) Las horas sindicales de los representantes de los empleados, 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.

c) La distribución de total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrito por parte de los mismos dirigida al Ayuntamiento, será realizada por el Delegado Sindical.

d) Quedan excluidas 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 Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a periodos de negociación colectiva y e Comisiones Paritarias.

3. No obstante lo anterior, el crédito de horas sindicales será de 28 horas en los periodos en los que se mantenga algún tipo de negociación: acuerdo marco, relación de puestos de trabajo, valoración de puestos de trabajo y negociaciones análogas.

ARTÍCULO 48.- FUNCIONES

Los representantes de los empleados 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 determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4.- Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional, individual y colectiva-mente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6.- Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

7.- Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8.- A pesar de los anteriormente dicho la capacidad de negociación derivada de la aplicación de la Ley 9/87 es en exclusiva de los Sindicatos.

ARTÍCULO 49.- COMPETENCIAS

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

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

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de la Corporación.

b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y Decretos en materia de personal y a los Acuerdos y Resoluciones sobre Apremios y Sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los Servicios.

c) Cada sección sindical reconocida por el Ayuntamiento nombrará un representante de la misma, que será miembro de la Comisión Informativa de Personal, (o aquella/s Comisión/es que la sustituya/n) en la cual actuarán con voz y sin voto en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal.

d) Igualmente, los órganos de representación de los empleados tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

ARTÍCULO 50.- DERECHO 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 artículo 45 del presente Convenio tienen la consideración y reconocimiento de «representantes de los empleados», 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 veinticuatro horas a la fecha de celebración de la reunión, el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

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

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

1.— Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2.— Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 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, ostenten cargo sindical.

3.— Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

ARTÍCULO 51.- 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, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los mismos que realizan el día 1 de enero de cada año.

ARTÍCULO 52.- CANON DE NEGOCIACIÓN.

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1.985, de 2 de agosto, se establece un canon de negociación colectiva para los empleados afectados por este Convenio así como su correspondiente revisión salarial anual.

Todos los empleados/as que deseen libre y voluntariamente que el Ayuntamiento le descuente en su nómina de haberes el canon de negociación deberán solicitarlo por escrito.

Aquel empleado/a que no lo solicite, queda claro que el Ayuntamiento no le debe descontar cantidad alguna.

El importe a descontar será de 30 Euros.

Además de lo anteriormente expuesto, la Corporación aportará a la Sección Sindical un canon por afiliado, fijando la cuantía de dicho canon en la negociación del año 91.

ARTÍCULO 53.- DISPOSICIONES GENERALES

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

a) Tablones de anuncios independientes para cada Comité de Empresa y 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 y tajos de obra.

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

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 empleados, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derecho y garantías que a los órganos colegiados.

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

CAPITULO VI**Seguridad e Higiene****ARTÍCULO 54.- DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

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

ARTÍCULO 55.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

ARTÍCULO 56.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

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

a) Un Presidente, que será libremente elegido por el Pleno de la Corporación entre sus miembros.

b) Un Vicepresidente que lo será el médico de Empresa.

c) Un empleado que será el Técnico de Seguridad.

d) El Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.

e) Cinco miembros en representación de los empleados. Elegidos por las secciones sindicales de forma directamente proporcional a la representación que se ostente en el conjunto de Comités de Empresa y Junta de Personal.

f) Las partes integrantes del Comité de Seguridad e Higiene podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voto pero no voto.

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

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

ARTÍCULO 57.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

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

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

ARTÍCULO 58.- REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

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

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

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 mediodía, de conformidad con el apartado d) del artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTÍCULO 59.- DETECCIÓN DE RIESGOS

El empleado 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 tendrán dentro de sus respectivas competencias la 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 evitarlos.

4.— Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la Ordenanza anteriormente mencionada.

ARTÍCULO 60.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Incumbe a los empleados 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 la instituciones del Plan Nacional; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cierta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo, someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunas ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Médico de Empresa, así como cualquier otra obligación que señale la Ordenanza.

ARTÍCULO 61.- 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 del Trabajo o por el Servicio Médico de Empresa del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 62.- CURSOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Se procederá a la celebración de un curso en materia de Seguridad e Higiene para quienes hubieran asumido las respectivas responsabilidades.

CAPITULO VII

Garantías Complementarias

ARTÍCULO 63.- ACUERDO DE LOS ÓRGANOS CORPORATIVOS

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

ARTÍCULO 64.- GARANTÍAS DE AFILIACIÓN

La empresa vendrá obligada a entregar al empleado, en el plazo máximo de doce días desde su incorporación al trabajo fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social y fotocopia del contrato, debiendo el empleado de solicitarlo por escrito.

ARTÍCULO 65.- DIFUSIÓN DEL CONVENIO

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio. Debiendo solicitarlo a la Corporación.

ARTÍCULO 66.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA, DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

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

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

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

Corresponde 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 con carácter ordinario los días veinte de los meses de enero, abril, julio y octubre. En caso de ser día no laboral se reunirá el siguiente hábil.

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

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

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengán atribuidas por otros artículos del presente Convenio. Fdo: El Alcalde.-Los representantes de los empleados municipales.-

DILIGENCIA: Para hacer constar que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 23/02/2006, al punto decimotercero, del orden del día, acuerda por unanimidad aprobar el presente Acuerdo Marco 2.005-2.007, del Ayuntamiento de Puente Genil, que consta de 66 artículos.

Puente Genil, a 07 de marzo de 2006.— La Oficial Mayor en funciones de Secretario General, Carmen López Prieto.





FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

