



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

**ACUERDO-MARCO SOBRE LAS
CONDICIONES LABORALES
Y SOCIALES DEL PERSONAL LABORAL Y
FUNCIONARIO
DEL AYUNTAMIENTO DE BELALCAZAR**





Cajasur-Urbana C/ Mayor, 2 cuenta nº 2024-0034-88-3300009342

Banesto, cuenta nº 0030-4155-73-0870053271

Caja Rural, cuenta nº 3063-0058-83-0200041879

La Caixa, cuenta nº 2100-4448-35-0200003685

Lo que se expone al público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, pudiendo interponer contra el presente Acuerdo Recurso de Reposición ante el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Hornachuelos, previo al Contencioso-Administrativo, en el plazo de UN MES, a contar desde la presente publicación.

La falta de pago en el plazo previsto, motivará la apertura del procedimiento recaudatorio por la vía de apremio, incrementándose la deuda con el recargo de apremio, interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan durante el proceso ejecutivo.

Hornachuelos, a 6 de marzo de 2007.— El Alcalde, Julián López Vázquez.

RUTE

Núm. 2.623

A N U N C I O

Encontrándose vacante el cargo de Juez de Paz Sustituto de Rute (Córdoba) y debiéndose elegir a una persona para dicho cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de Julio del Poder Judicial y el artículo 5 del Reglamento 3/1995 de 7 de Junio de Jueces de Paz, se anuncia dicha vacante y se pone en conocimiento de los interesados que en el plazo de quince días hábiles, contados desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, podrán presentar, en el Registro General de este Ayuntamiento, su solicitud acompañada de la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada de DNI.
- Declaración de no hallarse incurso en causas de incapacidad o incompatibilidad.
- Cualquier otro documento justificativo de los méritos o títulos alegados.

Los interesados deberán de reunir los siguientes requisitos:

- Ser español.
- Mayor de edad.
- No estar incurso en ninguna de las causas de incapacidad que establece el artículo 303 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, excepto los derivados de la jubilación por edad, siempre que no suponga impedimento físico o psíquico para el cargo.

Durante su mandato los Jueces de Paz estarán sujetos al régimen de incompatibilidades y prohibiciones reguladas en los artículos 389 y 397 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en lo que les sea aplicable.

En todo caso tendrán compatibilidad para el ejercicio de las siguientes actividades:

- a) La dedicación a la docencia o la investigación jurídica.
- b) El ejercicio de actividades profesionales o mercantiles que no impliquen asesoramiento jurídico de ningún tipo y que, por su naturaleza, no sean susceptibles de impedir o menoscabar su imparcialidad o independencia ni puedan interferir en el estricto cumplimiento de los deberes judiciales.

Rute a 26 de febrero de 2007.— El Alcalde, Francisco J. Altamirano Sánchez.

FUENTE LA LANCHAS

Núm. 2.624

A N U N C I O

Por Decreto de esta Alcaldía de fecha 5 de marzo de 2007 se ha resuelto lo siguiente:

1º.- Efectuar delegación especial en el Concejal y 2º Teniente de Alcalde de esta Entidad D. Anastasio Muñoz Leal, para que represente al Ayuntamiento de Fuente la Lancha en el acto de Juicio Verbal nº 395/2006 que tendrá lugar el próximo día 19 de abril de 2007, seguido a instancia de esta Entidad contra D. José Ramos Romero, ante el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 1 de Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba), habida cuenta de que dicho edil ostenta en la actualidad la delegación especial

para la dirección, gestión y coordinación de los asuntos relacionados con la Dehesa Boyal propiedad de este Ayuntamiento.

2º.- Notificar el presente Decreto al interesado y publicarlo en el Boletín Oficial de la Provincia, así como dar cuenta del mismo al Pleno, en la primera sesión que éste celebre.

Fuente la Lancha a 5 de marzo de 2007.— El Alcalde, José Chaves Muñoz.

BELALCÁZAR

Núm. 2.626

ACUERDO-MARCO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE BELALCAZAR

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Base Jurídica.

El presente Acuerdo Marco fundamenta su base jurídica en la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de representación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley 8/1.980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley de Bases de Régimen Local en su artículo 95 y demás legislación que sobre negociación sindical le es de aplicación, y que regula la totalidad de las relaciones y condiciones de cualquiera naturaleza de los empleados del Ayuntamiento, al margen del régimen jurídico de éstos.

Artículo 2º.- Ámbito personal

El presente Acuerdo-Marco afecta a todo el personal, relacionado en la plantilla de personal al servicio del Ayuntamiento:

- a) Funcionario de Carrera e interinos.
- b) Personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, siempre que el contrato tenga una duración superior a un año. Para los de inferior duración, solo les serán de aplicación las tablas retributivas.
- c) Personal eventual que desempeñe el puesto de confianza o asesoramiento especial.

Los presentes acuerdos tienen carácter de pacto de condiciones laborales para los funcionarios de carrera e interinos y de convenio colectivo para los trabajadores contratados en régimen de derecho laboral.

Artículo 3º.- Ámbito temporal

Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.P., sus efectos económicos desde el primero de Enero y su duración será hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Este acuerdo-marco se prorrogará tácitamente por años naturales en el supuesto que no sea objeto de denuncia por alguna de las partes, con al menos dos meses de antelación a su finalización, no perdiendo su vigencia hasta tanto no se firme un nuevo convenio.

Artículos 4º.- Incremento y revisión salarial.

Se establece que el incremento salarial para los sucesivos ejercicios, sobre las retribuciones fijadas en el presente acuerdo, serán las que se determinen para cada año en los Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública. En cualquier caso, el personal del Ayuntamiento no perderá poder adquisitivo, revisándose las retribuciones de manera anual, con arreglo a la subida que experimente el coste de la vida. Para ello, antes de que por el Pleno de la Corporación se fijen las retribuciones complementarias, para cada año, y siguiendo los criterios establecidos en las tablas salariales y conforme a la legislación vigente, se dotará del fondo necesario al objeto de que pueda garantizarse dicho poder adquisitivo.

A los efectos del cálculo de incrementos anuales, se tendrá en cuenta el criterio siguiente:

El incremento se calculará sobre todos los conceptos retributivos, a excepción de productividad y horas extras, con el objeto de que en el futuro no se produzcan desviaciones de la valoración de los puestos de trabajo efectuada, para que no quede sin sentido la catalogación que de los mismos se efectúa.

Artículo 5º.- 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 computo global.

Artículo 6º.- Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente acuerdo, se estará por los acuerdos que adopten los Representantes Sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optando siempre por aquella que resulte mas favorable para el empleado o colectivo de que se trata, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que le sean de aplicación resulten incompatibles o se prohíba específicamente.

**CAPÍTULO II
DE LAS CONDICIONES LABORALES**

Artículo 7º.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales, con un tope de siete horas diarias, estas horas se verán reducidas para determinados trabajadores conforme al artículo 14. La jornada se desarrollará de lunes a viernes, en jornada intensiva de mañana (8 a 15), excepto Policía Local, vigilancia, urgencias, personal asignado a fiestas nacionales, locales y tradicionales, cementerio, Dinamizador Juvenil y Técnico de Deportes».

El empleado tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, los cuales se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo, el empleado podrá optar entre desayuno y tiempo de cigarrillos.

El empleado podrá optar, previa solicitud por escrito, por emplear dicho tiempo al comienzo o a la terminación de la jornada laboral, salvo en el turno de mañana que sólo se podrá coger al inicio de la jornada laboral.

El personal que tenga que hacer la guardia del sábado, durante toda esa semana se incorporará a su trabajo a las 9.00 horas.

Artículo 8º.- Horario de trabajo.

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

Se establecerá una diferenciación con respecto al horario de trabajo normal para Policía Local, personal Cementerio, personal Festejos, personal Vigilancia, Dinamizador Juvenil y Técnico Deportes.

El calendario laboral se elaborará entre los Representantes Sindicales y Representantes de la Corporación.

Si como consecuencia del verano, fiestas patronales, navidad, etc., se establecieran horarios especiales, éste se aplicará a todos los trabajadores, sin excepción. Para los colectivos que por razón del servicio no lo pudieran disfrutar, dichas horas se disfrutarán con arreglo a lo dispuesto para los días de fiesta fijados en éste convenio.

Artículo 9º.- Descanso Semanal.

El empleado tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo.

Este descanso como norma general comprenderá el sábado y el domingo, excepto en aquellos servicios que por sus características no lo puedan establecer.

A estos efectos, los responsables del servicio, junto con los Representantes de los Trabajadores, establecerán los turnos y rotaciones del personal adscrito al mismo, de tal forma que cada trabajador descansa dos sábados y dos domingos como mínimo al mes.

Artículo 10º.- Vacaciones.

1.- El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales, considerándose el sábado día no laborable a estos efectos y en relación con cualquier tipo de permiso o licencia retribuida, pudiendo dividirse a petición del empleado en un máximo de tres períodos, con un mínimo de siete días laborales, si ello no causa detrimento en el servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de Junio y septiembre, ambos inclusive.

Una vez aprobado el cuadrante de vacaciones en el primer trimestre del año, propuesto por los trabajadores y sus representantes y aprobado por Resolución de Alcaldía, si por razones del servicio o circunstancias extraordinarias sobrevenidas a la empresa hubiera de ser cambiado dicho turno de vacaciones, que-

dando afectados uno o más trabajadores del cuadrante, dicho trabajador afectado podrá disfrutar de cinco días laborables más de vacaciones.

El Ayuntamiento podrá fraccionar el periodo de vacaciones por razones del servicio.

En función de los años de servicio activo que se hallan completado, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

- Por 15 años, 23 días laborales
- Por 20 años, 24 días laborales.
- Por 25 años, 25 días laborales.
- Por 30 o más años, 26 días laborales.

2.- El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al empleado dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrutar de sus vacaciones el empleado pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada por parte facultativo, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de los servicios de personal dentro de los tres días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le resten.

3.- El trabajador de nuevo ingreso, disfrutará dentro del año del nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes, desde la fecha de ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si este ha de producirse dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.

Artículo 11º.- Licencias Retribuidas.

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

a) Por fallecimiento de ascendientes, descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges o hermanos, tres días laborales; si el fallecimiento se produce fuera de la provincia cinco días laborales; en caso de hermanos políticos dos días, si se produjera fuera de la localidad tres días laborales.

Por el fallecimiento de parientes consanguíneos o colaterales de tercer o cuarto grado (tío y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro (máximo un día). Si se produjera fuera de la localidad, dos días laborables.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su período de vacaciones anuales, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

b) Por el alumbramiento de la esposa, tres días, a partir de la fecha en que se produzca. Si ocurriese fuera de la localidad, cuatro días. (incluida interrupción voluntaria del embarazo o en los casos contemplados por la ley).

Para la mujer trabajadora y cónyuge, compañero/a, el tiempo necesario para acudir a las técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales.

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

d) Por matrimonio civil o religioso del empleado, veinte días, pudiendo acumularse al período de vacaciones anuales.

e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día. Si es fuera de la provincia 2 días.

f) Por primera comunión o bautizos de hijos, un día.

g) Por traslado del domicilio habitual, dos días.

Por cambio de residencia a distinta localidad, 3 días.

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

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

j) Para concurrir a exámenes eliminatorios y de actitud y evaluación, durante los días de celebración.

k) 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.

l) El Policía Local que deba acudir a un juicio en un día libre se compensará con otro.

m) A lo largo del año, el personal de ésta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta (6) seis días laborales de licencia o permiso para Asuntos Particulares, no incluidos en los indicados 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 de maternidad.

Deberán solicitarse con 48 horas de antelación, debiendo ser comunicado al Alcalde una vez se haya registrado.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, en caso de que el número de solicitudes 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 pueda disfrutarlo, y se realizará sorteo público para determinar a que empleados les corresponde.

El control de disfrute de los días de permiso, por asuntos propios, se llevará individualmente, para cada empleado en un cuadrante anual.

Podrán disfrutarse hasta un máximo de dos días por horas, por causas justificadas y siempre con el visto bueno del Jefe de Personal.

Si al día 1 de diciembre no se hubiera disfrutado de al menos cinco de dichos días, los días no disfrutados se perderán.

Dichos días de asuntos propios no se podrán acumular a las vacaciones.

Los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluidos el apartado «m».

n) Cuando los días de fiesta fijados en éste convenio coincidan con sábado, el trabajador podrá disfrutar de ese días considerándolo como otro adicional a los asuntos propios o vacaciones.

Artículo 12º.- Otros permisos retribuidos

Con motivo de Semana Santa, Navidad y Feria, los trabajadores disfrutarán de dos días de vacaciones retribuidas sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta y que se distribuirán en dos días por cada una de las festividades mencionadas. Así mismo tendrán esta consideración los días 24 y 31 de Diciembre.

Los trabajadores que por motivos de servicio tengan que trabajar éstos días estarán a lo dispuesto en el art. 14.

Artículo 13º.- Permisos no retribuidos.

1.- El trabajador al servicio de éste Ayuntamiento tendrá derecho a permisos no retribuidos por un máximo de tres meses cada dos años.

2.- Todo el personal con más de dos años de servicio, podrá solicitar excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de 1 a 6 meses, prorrogables por 3 más, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto.

Deberá ser solicitada con 15 días de antelación, tanto la excedencia como su prórroga, entendiéndose como que renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento que deberá ser avisada con 15 días de antelación, debiéndose solicitar la incorporación antes de haberse cumplido el tiempo de excedencia. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años, desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo máximo de 15 días.

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

3.- Las peticiones de éstos permisos deberán ser solicitadas al Sr. Alcalde con antelación de 15 días.

En cualquier caso, se deberá tener en cuenta la Ley de Conciliación Familiar en lo que afecte a los supuestos antes enunciados.

Artículo 14º.- 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.

Si se optara por el disfrute de días de descanso, el trabajador podrá acumularlos para su disfrute en periodos de 7 a 30 días.

Aquellos trabajadores que les coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día mas de descanso a la semana, si las necesidades del servicio lo permiten en un plazo máximo de dos meses y, en otro caso, tendrá derecho a percibir el 100 % de su retribución más la que corresponda al día realmente trabajado.

Los anteriores conceptos deberán ser reconocidos en nómina al mes siguiente en que se produzcan y se abonarán en función de la disponibilidad de Tesorería.

Se consideran festivos las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los demás días de fiestas establecidos en éste convenio.

Artículo 15º.- Dietas y Desplazamientos.

Sin perjuicio de los derechos que en ésta materia tiene reconocido el personal al servicio de ésta corporación en su específica regulación jurídica, en cada sector de producción y a efectos de compensar los gastos y el tiempo de desplazamiento que se ocasionen a los funcionarios, éstos devengarán en el complemento de productividad o en el que corresponda una cantidad igual, por día de desplazamiento, a las que por idéntica circunstancias devengue el personal laboral y que serán las siguientes, según lo establecido en el BOE nº 2 de 3 de enero de 2006 (Resolución de 30 de diciembre), BOE nº 289, de 3 de diciembre de 2005 (Órdenes EHA/3770/2005 y EHA/3771/2005 y Resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos):

Grupo	Por Alojamiento	Por Manutención	Dieta Entera
Grupo 2 (A y B)	65,97	37,40	103,37
Grupo 3 (C, D y E)	48,92	28,21	77,13

Tales complementos se percibirán siempre que la ausencia de su domicilio habitual se produzca como consecuencia del trabajo encomendado. Si el medio de locomoción es el propio del trabajador, se percibirá un complemento de 0,19 Euros/km y dos céntimos más para el trabajador que circule con su vehículo por cortijos, caminos, veredas, sendas y carreteras no asfaltadas es decir, 0,21 Euros/Km.

Cuando los desplazamientos sean ocasionados por asistencia a cursos o seminarios, sólo se abonarán los gastos cuando dicho curso haya sido autorizado por el Alcalde o persona en quien delegue.

Las dietas y desplazamientos se actualizarán anualmente según la Ley de Presupuestos.

Artículo 16º.- Enfermedad o Accidente.

En los casos de enfermedad o accidente laboral o «IN TINERE», el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones, durante todo el tiempo que permanezca en ésta situación, y en los supuestos de enfermedad o accidente no laboral, el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones durante un plazo máximo de tres meses.

Quedan únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compense los gastos obtenidos por el trabajador.

En caso de que el trabajador deba recibir rehabilitación, en centros oficiales, y éstos no los cubriera la Seguridad Social o Mutuas Laborales, los gastos de desplazamiento, correrán por cuenta del Ayuntamiento, previa acreditación que deberá hacerse por técnico facultativo.

Artículo 17º.- Trabajadores Minusválidos.

Se dará cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, reservando en la oferta anual de empleo del Ayuntamiento un mínimo del 5 % de las plazas convocadas para personas discapacitadas en la medida que en la misma disposición se establece.

El Ayuntamiento estará obligado a realizar en sus instalaciones y dependencias las modificaciones oportunas al objeto de conseguir el normal desenvolvimiento del empleado afectado por este artículo.

Artículo 18º.- Gestación.

En el supuesto de alumbramiento la trabajadora dispondrá de una suspensión o licencia que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliados en cuatro semanas si el parto es múltiple, computable a los efectos de antigüedad y correspondiéndoles percibir el 100 % de las retribuciones que la específica normativa le reconozca.

Tras el período referido de licencia tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad.

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

En lo no establecido en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que correspondan.

En el supuesto de adopción, también se dispondrá de una suspensión o licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas, siempre que la edad del menor sea inferior a seis años.

Artículo 19°.- Lactancia y cuidado de ascendientes y descendientes.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer por su voluntad podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada normal, de una hora, con la misma finalidad.

Así mismo tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a ésta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que puede disfrutar con interrupción de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado y cargo ascendientes o descendientes menores de 14 años, podrán disfrutar de los mismos derechos fijados para las trabajadoras con un hijo menor de 12 meses, siempre que no convivan con su cónyuge.

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 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

Artículo 21°.- Asistencia a Consultorios Médicos.

Cuando por razones de enfermedad, el empleado precise de asistencia a Consultorio de Medicina General o de Especialidad, en horas coincidente con su jornada laboral dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, pudiéndose exigir por la Corporación la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

Artículo 22°.- Incompatibilidades.

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse en curso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 25 de diciembre, y cuantas otras disposiciones las completen y/o desarrollen.

Esta disposición se hará extensiva al personal del Ayuntamiento contratado en Régimen Laboral.

CAPÍTULO III

PLANTILLA DE PERSONAL Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .

Artículo 23°.- Relación de Puestos de Trabajo.

Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, de personal laboral y funcionarios, se aprobarán anualmente junto con los presupuestos del Ayuntamiento.

Los puestos de trabajo, se agruparán en su caso, por:

Escalas, Subescalas, Clases, Subclases, Categorías, Cualificaciones Profesionales o Puestos Tipos.

Cada categoría tendrá asignado un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del cual dependerán las retribuciones básicas y su correspondiente complemento de Destino.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y complemento de Destino se acompañarán al presente Acuerdo, como Anexo I (plantilla de personal del Ayuntamiento) y desglosados según su régimen en laborales y funcionarios.

Cualquier modificación requerirá la preceptiva y previa negociación con los representantes sindicales.

Las distintas categorías se clasifican en grupos de la manera siguiente:

GRUPO A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto.

GRUPO B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o Equivalente.

GRUPO C: Título de Bachiller Superior, Formación Superior de Segundo Grado o equivalente.

GRUPO D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

GRUPO E: Certificado de Escolaridad.

Artículo 24°.- Plantilla y Escalafones.

El Ayuntamiento estará obligado a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número de empleados que comprenden cada categoría profesional, con separación y especificación de grupos, y subgrupos.

Confeccionada la plantilla y antes de adoptar cualquier acuerdo sobre creación, transformación o supresión de cualquier categoría profesional, se recabará previamente informe a los Representante de los trabajadores, los cuales estarán obligados a evaluarlos en el plazo de 15 días.

La plantilla, se confeccionará como mínimo cada dos años y no tendrán efecto alguno contrario a la situación y derechos de los empleados que formen parte del Ayuntamiento.

Cada año, dentro del primer trimestre se confeccionará por la empresa el escalafón de todo el personal, clasificándolo por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de categoría y dentro de ellas por orden de antigüedad. En el escalafón constará nombre y apellidos de cada trabajador, fecha de nacimiento, D.N.I., fecha de ingreso, categoría actual y deberá unirse al mismo una relación numérica de todo el personal de la plantilla relacionado por orden de antigüedad.

El escalafón se expondrá durante 30 días en los tablones de anuncio del Ayuntamiento, en cuyo plazo los interesados podrán realizar las reclamaciones oportunas ante el Ayuntamiento que las resolverá en el plazo de 15 días.

Si hubiese lugar a modificaciones, las expondrá en nota aparte en los tablones de anuncio durante igual periodo de 15 días para conocimiento del personal afectado.

Contra las resoluciones denegatorias del Ayuntamiento, el personal afectado podrá ejercer las acciones correspondiente ante la jurisdicción competente.

Artículo 25°.- Organización y Racionalización del Trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

Todo el personal, sabrá en todo momento de quien depende jerárquicamente al efecto de cumplir órdenes de trabajo y realización de servicios y prevalecer las mismas sobre jerarquías superiores o inferiores.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

a) La mejor práctica del servicio al ciudadano.

b) La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos de trabajo.

c) El establecimiento de plantillas correctas del personal.

d) La definición y clarificación de las relaciones entre el puesto de trabajo y la categoría, así como las funciones a realizar por cada uno de los puestos de trabajo.

Serán objeto de negociación con los representantes de personal las materias recogidas en este artículo que afecten a los empleados de este Ayuntamiento.

Quedan excluidas de dicha negociación las decisiones que afecten al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos.

Artículo 26°.- Trabajo de distinta categoría.

A) Siempre que el personal al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior 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.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labores de superior categoría, serán las que en cómputo mensual bruto, corresponda a la categoría del empleado del puesto de trabajo de que se trate.

Con motivo de la aprobación anual de la Plantilla de la Corporación, se estudiarán las posibles reclasificaciones de los puestos de trabajo.

B) SUSTITUCIONES:

En caso de ausencia temporal por motivo de vacaciones, enfermedad, licencias..., el Alcalde, mediante Decreto y a fin de evitar un detrimento en el normal funcionamiento del Ayuntamiento, podrá proveer la sustitución de dicho personal, por un trabajador de igual o inferior categoría, en razón de su antigüedad y experiencia en dicho servicio.

El periodo de realización de estas funciones lo será hasta tanto se incorpore al servicio activo el trabajador sustituido.

Las retribuciones a percibir por el empleado que realice los cometidos del trabajador sustituido, equivaldrán al total de las retribuciones básicas y complementarias de este último, con prorrateo de las pagas extraordinarias. Los trienios y la Ayuda familiar se devengarán en la cuantía que tenga acreditado el trabajador que realice las funciones de sustituto.

CAPÍTULO IV**SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL****Artículo 27º.- Acceso al Puesto de Trabajo.**

Este Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa vigente en cada momento.

La selección del personal, deberá realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A estos efectos, el Ayuntamiento negociará anualmente con los representantes de los trabajadores su Oferta Pública de Empleo, la cual deberá hacerse efectiva antes de 12 meses, antes de la publicación de la misma, debiendo ésta contener como mínimo los siguientes datos:

- a) Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal laboral fijo.
- b) Plazas vacantes dotadas en plantilla de personal temporal con contrato superior a un año de duración.
- c) Las vacantes que deban producirse por jubilación forzosa durante el ejercicio.

Las plazas vacantes figurarán en la Oferta de Empleo clasificadas en grupos, subgrupos y clases.

Igualmente, dentro de la Oferta, deberán especificarse las plazas correspondientes a nueva creación, así como las destinadas a promoción interna.

Las plazas que sean posible de las convocadas en la Oferta Pública serán cubiertas a través de promoción interna. A la convocatoria para la cobertura de plaza de plazas mediante el procedimiento de promoción interna, podrá presentarse todo el personal del Ayuntamiento, siempre y cuando reúnan los requisitos exigibles para acceder a la plaza en cuestión. El procedimiento de selección y la forma de concurso se elaborarán con la participación de los Representantes Sindicales, y consistirá:

- a) En Concurso de Méritos.
- b) Concurso-Oposición.
- c) En lo que acuerde la Corporación Municipal.

Artº 28.- Traslados internos de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo.

La provisión de puestos de trabajo, salvaguardando el contenido específico, que en las normas que regulan las relaciones laborales de cada colectivo de empleados se establecen, se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artº. 29.- Conocimiento de Contratación.

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral a remitir copia de la misma a los representantes sindicales del personal.

Se establece un periodo de prueba de quince días, para el personal equivalente al grupo E (personal no cualificado); de un mes para el personal contratado equivalente a los grupos C y D, y de tres meses para el personal contratado equivalente a los grupos A y B.

Artº. 30.- Promoción Profesional.

En este punto se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84 y demás legislación que la desarrolle.

**CAPÍTULO V
SITUACIONES LABORALES****Artº. 31.- Servicio Activo.**

Se encuentra en situación de servicio activo todos los trabajadores de este Ayuntamiento, en régimen laboral y funcionarios, que ocupen su puesto y presten sus servicios con normalidad.

Artº. 32.- Servicios Especiales.

1.- Los empleados pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 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 altos cargos de los mismos que no deben 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 miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Quando 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 sus asambleas legislativas.

g) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las corporaciones locales; cuando desempeñen cargos electivos no retribuidos se estará a lo que señale el R.D. 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

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

i) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para desempeñar puestos de trabajo en la Administración Pública.

Artº. 33.- Excedencia Voluntaria.

Este artículo se aplicará sólo a los empleados públicos de la Corporación de carácter fijo.

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 periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de veinte meses computados desde la fecha del comienzo de la aludida excedencia. Cuando el padre y la madre estén al servicio de este Ayuntamiento solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Los sucesivos hijos harán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando.

c) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal del Ayuntamiento cuando lo solicite por interés particular, o por enfermedad grave de ascendientes o descendientes, con reserva del puesto de trabajo.

En ella no se podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos años. 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 ingreso.

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 tres más, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto.

La prórroga debe de ser solicitada con un mes de antelación, entendiéndose que renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de cumplimiento, que debe ser avisada al trabajador, con quince días de antelación, pudiendo el

trabajador con plazo previo de quince días de antelación, solicitar su incorporación, antes de haber cumplido el tiempo de excedencia. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

CAPÍTULO VI

DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

Artº. 34.- Normas generales y comunes del régimen de retribuciones.

1.- Los empleados del Ayuntamiento de Belalcázar, sólo serán remunerados por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Acuerdo. Salvo lo dispuesto por la Ley para la participación en Mesas Electorales y procesos selectivos en oposiciones, etc.

2.- En su virtud, los empleados no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneración distinta a las previstas en este texto, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultas o por emisiones de dictámenes o informes.

3.- La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con pago a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, el cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo de los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4.- Los empleados que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias.

5.- Las retribuciones percibidas por los empleados gozarán de la publicación establecida en la normativa vigente.

Artº. 35.- Conceptos y estructura retributiva.

Las retribuciones de los empleados son Básicas y Complementarias.

1.- Son retribuciones básicas:

- El Sueldo.
- Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

2.- Son retribuciones complementarias:

- El complemento de Destino.
- El complemento Específico.
- El complemento de Actividad.
- El complemento de Categoría
- Las gratificaciones u horas extraordinarias.

3.- Conceptos compensatorios: para los empleados afectados por el presente Convenio, tendrán el carácter de conceptos compensatorios, los siguientes:

- Indemnización por desplazamiento.
- Indemnización por transporte.
- Indemnización por razón de servicio.
- Indemnización por jubilación anticipada.

4.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado el día uno del mes que corresponda, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán por días:

- En el mes de la toma de posesión del primer destino.
- En el reingreso al servicio activo.
- En el de la incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
- En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.
- En el de iniciación de permisos sin derecho a retribuciones.

Artº. 36.- Sueldo o salario base.

1.- El Sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos de este Ayuntamiento.

2.- El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

A los efectos de éste artículo se equiparán el personal en régimen de Derecho Laboral a lo dispuesto para funcionarios.

Artº. 37.- Trienios o antigüedad.

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

2.- Para el cálculo de trienios de los empleados públicos de la Corporación de carácter fijo, se computa el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera como contratados en régimen de derecho administrativo o laboral.

3.- Cuando un empleado cambie de puesto de trabajo percibirá el nuevo trienio en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4.- El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que lo sustituya.

5.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

A los efectos de este artículo se equipará el personal en régimen de Derecho Laboral a lo dispuesto para funcionarios.

Artº. 38.- Pagas Extraordinarias.

1.- Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra, es decir, igual a la suma de la cuantía del salario base, antigüedad y complementos, y se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

Los empleados en servicios activos, así como aquellos que estando en situación de permiso sin derecho a retribución, siempre que no hayan recibido la liquidación, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

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

2.- A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artº. 39.- Complemento de Destino o Complemento de Categoría.

1.- El Complemento de Destino o el Complemento de Categoría, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe.

2.- Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 158/1996, el artículo 71 del Real Decreto 364/1995 y el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1 de Junio de 1998.

GRUPO	NIVEL MINIMO	NIVEL MÁXIMO
A	22	30
B	18	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

3.- La cuantía de dicho complemento que corresponde a cada nivel del puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

4.- Dentro de la tabla anteriormente establecida, los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento, tienen asignados los Grupos y Complementos de Destino que se adjuntan en el ANEXO I a este acuerdo.

Art. 40.- Complemento Específico o Complemento de Actividad.

Dicho complemento, para cada puesto de trabajo, será el que resulte de aplicar un tanto por ciento de la suma del sueldo Base y

el complemento de Destino que cada puesto tenga asignado, dando como resultado la valoración que se expresa en el ANEXO II.

Artº. 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNIDAD.

A) HORAS EXTRAORDINARIAS

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Convenio. Sólo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que se tengan que resolver para evitar un grave perjuicio a la comunidad o a la propia Corporación.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria. Solo serán obligatorias en el caso de catástrofe y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución expresa por parte de la empresa por escrito.

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse por situaciones imprevisibles, no podrán superar el máximo de diez horas extras a la semana, veinte al mes y cincuenta al año, y habrá de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1.- Las gratificaciones y horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, no periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.

2.- Sólo podrán realizarse previa justificación de necesidad, debidamente informadas por el Jefe de servicio correspondiente.

3.- El valor de la hora profesional (Hp) para los funcionarios, se obtendrá de la aplicación de la siguiente formula:

$$\frac{(\text{S. Base} + \text{P. Extras} + \text{C. Destino} + \text{C. Específico})}{35 \text{ horas}} = \text{Hp}$$

El valor de la hora profesional (Hp) para el personal laboral, se obtendrá de la aplicación de la siguiente formula:

$$\frac{(\text{S. Base} + \text{P. Extras} + \text{C. Categoría} + \text{C. Puesto de Trabajo})}{35 \text{ horas}} = \text{Hp}$$

4.- El valor de la hora extraordinaria (He) o gratificación, se obtendrá de aumentar el valor de la hora profesional (Hp) en la forma siguiente:

- Las horas extras de lunes a viernes desde las 6 horas hasta las 22 horas al 150% del precio/hora .
- Las horas extras en días festivos o nocturnos serán compensadas al 200% del precio/hora.
- Las horas extras en días festivos y nocturnos serán compensadas al 250% del precio/hora.

B) NOCTURNIDAD

Todo el personal que realice su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrá derecho a un Plus de Nocturnidad de 1,65 Euros /hora.

Este complemento se aplicará únicamente sobre las horas realmente trabajadas cuando el trabajo se realice en tiempo inferior a media jornada.

**CAPITULO VII
MEJORAS SOCIALES**

Artº. 42.- Prestaciones médico-farmacéuticas.

- Dentadura completa: 200 €.
- Dentadura parcial, una mandíbula: 100 €.
- Pieza dental, hasta un máximo de 3 piezas por mandíbula: 25 €.
- Prótesis fija: 50% de la factura.
- Gafas, cristales y/o montura: 25 €.
- Empastes: 9 €.
- Gafas bifocales: 13 €.
- Lentillas: 50 €.
- Plantillas ortopédicas: 12 €.
- Ortodoncia: 50% de la factura.
- Endodoncia, incluyendo radiografías: 50% de la factura.
- Coronas en piezas dentales: 50% de la factura.
- Realización puente y además prótesis: 50% de la factura.
- Corsés ortopédicos: 50% de la factura.
- Audífonos: 50% de la factura.
- Aparatos de fonación: 50% de la factura.
- Zapatos ortopédicos, a excepción de pies planos: 50% de la factura.
- Zapatos ortopédicos para pies planos: 50% de la factura.

El Ayuntamiento de Belalcázar concederá anualmente prestaciones médico-farmacéuticas y se aplicará en base a los siguientes criterios:

1º.- Serán beneficiarios de estas prestaciones el personal laboral y funcionario, siempre que su contratación sea superior a un año.

2º.- Cada trabajador no podrá percibir anualmente más de 300 €.

Artº. 43.- Ayudas a estudios.

El Ayuntamiento concederá ayudas de estudio para los siguientes supuestos:

- 1.- Al personal fijo de plantilla:
 - a) Estudios académicos
 - b) Preparación profesional.
- 2.- A los hijos del personal en activo.

El Ayuntamiento, en su presupuesto único de cada año, habilitará un crédito suficiente, que pactará con los representantes sindicales, para atender las ayudas destinadas a estudios académicos y profesionales del personal, así como para ayudas de estudios del personal en activo.

Las bases por las que se regirán las ayudas de estudios son las siguientes:

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 integral y perfeccionamiento que se estima redundante en beneficio de la Corporación y del servicio que en ella se presta, se crean ayudas de estudios para todo el personal en activo de esta Corporación.

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 diciembre.

Para los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial, ésta ayuda se verá reducida en la parte proporcional al tiempo fijado en dicho contrato.

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

- a) Estudios académicos:
 - Estudios primarios: 60 Euros.
 - E.S.O., Bachiller: 75 Euros.
 - Estudios de grado medio y superior: Importe de matrícula mas 30 Euros por asignatura y año.

Por tesina o examen de licenciatura: El importe de la matrícula.

1.a.3.- La bolsa de estudios se entregará una vez que 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.

1.a.5.- El plazo de presentación de solicitudes por el Negociado de Personal se concederán por Decreto de Alcaldía, una vez que la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo realice la orden de prelación de las mismas.

1.b. Preparación profesional.

El Ayuntamiento concederá bolsas para realizar estudios, asistir 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 60 Euros diarios, debiéndose justificar los mismos.

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

2.a.- Bases para la concesión de ayudas de estudios a hijos del personal activo.

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 diciembre.

2.a.2.- Podrán optar a estas ayudas los hijos del personal de este ayuntamiento, siempre que no se encuentren en situación de excedencia voluntaria ni en suspensión.

2.a.3 La solicitud dirigida al señor Presidente de la Corporación, deberá ser suscrita por el padre del aspirante, madre o tutor y en ella se adjuntará certificado expedido por la Secretaría del Centro Escolar respectivo en el que 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 del primer día hábil del mes de diciembre, 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 del Ayuntamiento, en horas de oficina en el plazo de treinta días hábiles.

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

Estudios primarios: 60 Euros.

E.S.O., Bachiller: 75 Euros.

Estudios de grado medio y superior: Importe de matrícula en su totalidad económica.

2.a.6.- El negociado de personal, una vez comprobadas y clasificadas las solicitudes presentadas, tras posterior informe de los representante sindicales, se elevará propuesta de concesión a la Presidencia de la Corporación, para su aprobación mediante Decreto de Alcaldía.

2.a.7.- El personal eventual tendrá derecho a estas ayudas, cuando se contratación alcance un periodo mínimo de una año ininterrumpido.

Para los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial, ésta ayuda se verá reducida en la parte proporcional al tiempo fijado en dicho contrato.

2.a.8.- Documentación:

- Declaración jurada del solicitante en la que haga constar que el beneficiario no disfruta de otra clase de beca, por el mismo concepto, concedida por entidad pública o privada.

- 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.

- Copia de la Declaración del Renta del año anterior.

2.a.9.- Tanto la Corporación como los Representantes Sindicales se reservan el derecho de comprobar, en cualquier momento, los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante.

2.a.10.- Si se comprobase la falsedad de los datos declarados, aun después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá todos los derechos, tanto respecto a la convocatoria de que se trate, como de cualquiera de las que , en el presente Convenio se recogen o sean anunciadas por la Corporación en lo sucesivo.

2.a.11.- Si en alguna de las respectivas convocatorias anuales no se agotase el importe inicial, la cuantía que no se adjudicase se incorporará a la convocatoria siguiente.

2.a.12.- Clase de baremo y su aplicación (Será sólo de aplicación en caso de ayudas solicitadas para los hijos del personal al servicio del ayuntamiento):

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 Declaración de la Renta familiar.

Baremo Académico:

Se tendrán en cuenta y puntuarán las notas obtenidas, de acuerdo con la certificación a que hace referencia la base 2.a.8. Las notas obtenidas tendrán la siguiente puntuación:

- Matrícula de Honor10 puntos.
- Sobresaliente..... 9 «
- Notable..... 7 «
- Aprobado..... 5 «
- Suspenso o no presentado..... 0 «

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

Baremo Económico:

Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior:

- Hasta 9.000 €: 10 puntos
- De 9.000 a 9.916 €: 9 puntos.

- De 9.917 a 10.668 €: 8 puntos.
- De 10.689 a 11.420€: 7 puntos.
- De 11.421 a 12.170 €: 6 puntos.
- De 12.171 a 12.772 €: 5 puntos.
- De 12.773 a 13.373 €: 4 puntos.
- De 13.374 a 13.974 €: 3 puntos.
- De 13.975 a 15.025 €: 2 puntos
- De 15.026 en adelante: 1 punto.

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

Artº. 44.- Reinserción Laboral, (Segunda Actividad).

El Ayuntamiento, 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 y a trabajos penosos, destinándosele a trabajos adecuados a sus condiciones, sin pérdida de retribución sobre su categoría inicial.

A estos efectos, para la Policía Local, se estará a lo dispuestos en el artº. 28 de la Ley 13/2.001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, y en el Decreto 135/2.003, de 20 de Mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de Segunda Actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía (B.O.J.A 111 de 12-06-2.003).

Artº. 45.- Anticipos reintegrables.

Podrán concederse por Decreto de Alcaldía y previo informe de Intervención, anticipos al personal funcionario y laboral, en los términos siguientes:

a) Al personal fijo en plantilla, tanto funcionario como laboral, anticipos de hasta un máximo de 2.000 €, cuyo reintegro se realizará en 10 mensualidades para todos los anticipos, mediante descuento en nómina, siempre que haya informe favorable de Intervención.

b) No se concederá otro anticipo mientras no se haya liquidado el anterior.

c) Al personal activo, anticipo personal por un importe no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la misma nómina del mes. Con la excepción de aquellos trabajadores eventuales con menos de tres meses de contratación, los cuales, excepcionalmente y previa comprobación de necesidad manifiesta, también serán atendidos siempre que la cuantía del anticipo no supere el total de jornales trabajados.

Artº.- 46.- Enfermedad o accidente.

El Ayuntamiento concertará a su cargo un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores del mismo, y que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente laboral, así como la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, cuando así sea declarado por el organismo correspondiente.

Dicho seguro tendrá las siguientes cuantías y beneficiarios:

a) 12.020,24 € a favor de las personas contempladas en el Art. 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador.

b) 18.030,36 € a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente.

c) 24.040,48 € a favor del trabajador que quede en situación de invalidez total absoluta o en el grado de gran invalidez.

Artº. 47.- Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento deberá suscribir una póliza de Responsabilidad Civil para indemnizaciones por los daños y perjuicios que los trabajadores causaren en el desempeño de sus funciones, así como para la asistencia jurídica a éstos.

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 la retirada del carnet de conducir, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en la Sección, Servicio, Departamento o Centro de Trabajo en que se encuentre adscrito, sin pérdida de su categoría profesional ni de las retribuciones que le correspondan.

Este art. Sólo será de aplicación en caso de que la privación del permiso de conducir sea superior a 90 días.

Artº. 48.- Defensa Jurídica.

El Ayuntamiento correrá con los gastos que ocasione la defensa jurídica, suficientemente especializada, del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo igualmente las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas e indemnizaciones, salvo los casos que la sentencia reconozca en la actuación del trabajador dolo o mala fe, renuncie el trabajador de forma expresa o sea el Ayuntamiento el demandante.

Artº.- 49.- Jubilación.

1º.- El Ayuntamiento de Belalcázar premiará a los funcionarios y al personal fijo de plantilla que soliciten su jubilación anticipada en 5 años a la edad de jubilación obligatoria o lo soliciten a los 60 años, con una indemnización de 30.000 euros cumpliendo, en todo caso, un mínimo de 15 años de servicio.

2º.- El Ayuntamiento de Belalcázar se compromete a crear un fondo para hacer frente a las indemnizaciones señaladas en el presente artículo en cada ejercicio presupuestario.

3º.- La solicitud deberá realizarse antes del 1 de septiembre del año anterior a dicha jubilación anticipada, a efectos presupuestarios, haciendo constar el interesado la forma de su percepción (en un pago único o fraccionado).

4.- La tabla de gratificaciones por jubilación anticipada, según los criterios mínimos establecidos en el presente artículo, queda establecida de la siguiente manera:

60 años.....	30.000 €.
61 años.....	24.000 €.
62 años.....	18.000 €.
63 años.....	12.000 €.
64 años.....	6.000 €.

Artº. 50.- Anticipos 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 al cónyuge viudo o a los hijos menores si los hubiera y así lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a que tuvieren derecho, una cantidad equivalente al 80% del sueldo o salario base más los trienios que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad fuese menor que aquella que los beneficiarios pudieran percibir como indemnización o pensión. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los empleados en situación de jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta del premio de jubilación si lo hubiera, y/o de los atrasos que pudieran corresponderle.

Los familiares, para poder beneficiarse de estas cantidades, deberán comprometerse por escrito a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos.

Art. 51.- Ayudas para gastos de sepelio.

En caso de muerte de un trabajador, el Ayuntamiento abonará a los familiares del mismo el importe de una mensualidad íntegra, en concepto de ayuda para gastos de sepelio.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia, el Ayuntamiento abonará al cónyuge o a los familiares del difunto los gastos de traslado del cadáver si éste no tuviera compañía aseguradora de decesos.

Se concederá la propiedad de un nicho en el cementerio municipal.

Art. 52.- Ropa de trabajo.

1º.- El Ayuntamiento de Belalcázar facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para los periodos que se fijarán en el presente artículo. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga que percibir dentro del año, una para invierno y otra para verano. Dicha entrega se realizará antes de cada periodo mencionado.

Si el trabajador es contratado por un periodo inferior a un año, se le proveerá de una o dos prendas destinadas a salvaguardar la indumentaria particular.

2º.- Los representantes sindicales participarán en la fijación de los modelos y tipos de prendas que se asignarán con los siguientes criterios:

UNIFORMIDAD POLICÍA LOCAL	
MODALIDAD INVIERNO	DURACIÓN DE LAS PRENDAS
1 GORRA DE PLATO	2 AÑOS
1 GUERRERA Y/O CAZADORA	2 AÑOS

2 PANTALONES	1 AÑO
1 ANORAK	3 AÑOS
2 CAMISAS MANGA LARGA	1 AÑO
1 CORBATA	1 AÑO
2 PARES DE CALCETINES	1 AÑO
1 PAR DE ZAPATOS O BOTAS	1 AÑO
1 CINTURÓN CON PORTACARGADOR Y PORTAGRILLETES	3 AÑOS

MODALIDAD DE VERANO

1 GORRA DE PLATO	2 AÑOS
2 PANTALONES	1 AÑO
2 CAMISAS MANGA CORTA	1 AÑO
2 PARES DE CALCETINES	1 AÑO
1 PAR DE ZAPATOS	1 AÑO

UNIFORMIDAD

PARQUES Y JARDINES, ALBAÑILES Y SERVICIOS MÚLTIPLES

MODALIDAD INVIERNO

MODALIDAD INVIERNO	DURACIÓN DE LAS PRENDAS
1 ANORAK	3 AÑOS
1 CAZADORA	2 AÑOS
2 CAMISAS	1 AÑO
2 PANTOLONES	1 AÑO
1 TRAJE DE AGUA	2 AÑOS
1 PAR DE BOTAS DE AGUA	2 AÑOS

MODALIDAD DE VERANO

2 CAMISAS	1 AÑO
2 PANTALONES	1 AÑO
1 PAR DE ZAPATOS	1 AÑO

UNIFORMIDAD

SERVICIO DE LIMPIEZA

2 UNIFORMES	1 AÑO
1 PAR DE ZAPATILLAS	1 AÑO
1 PAR DE ZUECOS	1 AÑO

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artº. 53.- 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.

Artº. 54.- De las secciones sindicales.

El Ayuntamiento, de acuerdo con el art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato que estos/as podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

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 que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir a la Corporación, el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integren su máximo Órgano de Dirección y copia de entrega en el CEMAC.

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 integran su máximo Órgano de Dirección.

c) Las coaliciones o fusiones:

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

d) Delegado sindical:

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

e) Cuota Sindical por nómina:

Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de sus afiliados, 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.

f) Representantes Sindicales en Órganos Electos:

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

g) Funciones:

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

Asimismo es función de las secciones sindicales la de defender los intereses de las Organizaciones Sindicales que representan y de los afiliados de las mismas, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre sus Organizaciones y la Corporación, debiendo acreditar lo estipulado en la letra e) del presente artículo.

Artº.- 55.- Representación de los trabajadores.

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

a) De representantes de las Secciones Sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por un Sindicato o por los afiliados a ellos según el art. 54.a), b), c) y d) del presente convenio.

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

Artº.- 56.- Garantías sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

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

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

c) No ser despedido, 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 el cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente Órgano a que pertenezca o, a 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 de 40 horas retribuidas mensuales.

Artº. 57.- Horas Sindicales.

1.- Los trabajadores que tienen derecho al crédito de las (40) horas retribuidas son los miembros electos de Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre afiliación o no a Sindicato, las partes firmantes

del presente acuerdo consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

El cómputo de miembros de Comisión Ejecutiva de cada sección sindical con derecho a (40) horas sindicales mensuales se realizará conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

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

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación de 24 horas en el Registro General de la Corporación mediante escrito dirigido al Presidente.

En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b) Las horas sindicales no utilizadas se acumulan de un mes en otro, terminado este derecho al finalizar el año natural.

c) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo a que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

d) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas les serán sumadas y acumuladas.

e) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

Artº. 58.- 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 determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

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

5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservada que conozcan en razón de 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.

Artº. 59.- 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 la 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 premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

c) Cada sección sindical reconocida por el Ayuntamiento, nombrará un representante de la misma, que será miembro de la comisión informativa de personal (o aquellas comisiones que la sustituyan), en la que actuarán con voz y sin voto en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal.

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

Artº. 60.- Derecho de Reunión.

Los trabajadores 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. 59 del presente convenio, tiene la consideración y el reconocimiento de «representante 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 contemplan en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para celebrar una reunión los siguientes:

- a) Formularse la petición con una antelación de 48 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 acredite que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración a la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá esta 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 horas que se celebran no superen el número de 12 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de persona ajena 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 la referidas personas o cargo que ostentan.

Artº. 61.- Servicios Mínimos en Caso de Conflicto Laboral.

Velando las partes firmantes del presente acuerdo por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho a la huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse convocatoria de huelga, los servicios mínimos se fijarán por la autoridad gubernativa en cada caso.

Artº. 62.- 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 trabajadores afectados por este convenio, así como su correspondiente revisión salarial anual.

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

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

El importe a descontar será de 30 Euros.

Dicha cantidad económica revertirá a los Sindicatos firmantes.

Artº. 63.- 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 para su emplazamiento en los lugares más próximos y concurridos del Ayuntamiento.
- b) Locales y medios materiales para que los representantes sindicales de los trabajadores puedan desarrollar sus funciones.

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, derechos y garantías que a los órganos colegiados.

Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca un beneficio de los trabajadores o sus familiares, participación que se realizará por los representantes sindicales del personal.

**CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artº. 64.- Disposiciones Generales.

1.- El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2.- Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, con copia a los representantes de los trabajadores, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida de su dignidad humana o laboral.

3.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artº. 65.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6.- La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7.- Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

8.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora o para terceros.

9.- La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

10.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

12.- Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Ayuntamiento.

13.- Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual.

14.- El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artº. 66.- Faltas Graves.

Son faltas graves las siguientes:

1.- La falta de obediencia debida a los superiores.

2.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3.- La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

4.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

5.- La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.

7.- La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

8.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

10.- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

11.- Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

12.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.

13.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios al Ayuntamiento o se utilice en provecho propio.

14.- El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y el acoso sexual.

15.- La tolerancia o encubrimiento ante los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artº. 67.- Faltas Leves.

Son faltas leves las siguientes:

1.- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2.- La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

3.- El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

4.- La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.

5.- La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6.- El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación.

Artº. 68.- Sanciones.

1.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1.- Por faltas leves:

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.

b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los años siguientes a la sanción.

1.3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.

b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.

c) Traslado forzoso sin indemnización.

d) Despido.

2.- Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3.- Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oírán a la representación del personal y, en su caso, al delegado sindical.

4.- La instrucción y, en su caso, el establecimiento de sanciones se regirá conforme al procedimiento previsto en el Anexo I que se incorpora en este acuerdo.

Artº. 69.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPÍTULO X SEGURIDAD Y SALUD

Artº. 70.- Deberes en materia de Seguridad y Salud.

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

Artº. 71.- Comité de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo preceptuado en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, queda constituido el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Artº. 72.- Composición del Comité de Seguridad y Salud.

A tenor de lo establecido en los artículos 34 y 35 de la citada Ley 31/1995, el Comité de Seguridad y Salud estará integrado de forma paritaria por igual número de miembros de la Corporación, en forma proporcional a la representación municipal de cada Grupo Político, y de la representación sindical o Delegados de Prevención, adecuando dicha composición tras la celebración de elecciones tanto municipales como sindicales.

Un empleado del Área de Personal, designado por la empresa, realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.

Las partes integrantes del Comité de Seguridad y Salud podrán acudir a las reuniones como asesores, que tendrán voz pero no voto.

La presidencia del Comité recaerá semestralmente y de forma alternativa entre las dos partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo a la Corporación.

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud, 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.

Artº. 73.- Funciones del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le atribuye el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualesquiera otra establecida en las disposiciones de general aplicación.

Artº. 74.- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias.

a) Reuniones Ordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, previa convocatoria, efectuada por su Presidente.

b) Reuniones Extraordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter extraordinario, previa petición de alguna de las partes representadas en el mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. Igualmente y en las mismas condiciones, podrán participar los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación de los temas concretos que se debatan en ese órgano, así como técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que lo soliciten algunas de las partes representadas en el Comité.

Al menos una vez al año se reunirá el Comité de Seguridad y Salud con la presencia del Alcalde de la Corporación.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artº. 75.- Derechos, obligaciones y responsabilidades de la empresa y los trabajadores.

Los derechos, obligaciones y responsabilidades de la empresa y los trabajadores en materia de protección, evaluación y prevención de riesgos, formación, medidas de emergencia y riesgos graves e inminentes, se regirá por lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya citada. Esta Ley no es de aplicación al colectivo de la Policía Local.

Artº. 76.- Garantías de los Delegados de Prevención.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en el art. 68.e) del Esta-

tuto de los Trabajadores y el artículo 55 del presente Acuerdo Marco, a excepción del tiempo dedicado a reuniones del Comité de Seguridad y Salud y el destinado a acompañar a los Técnicos para la evaluación de los riesgos laborales, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artº. 77.- Vigilancia de la Salud.

Los empleados comprendidos en el ámbito del presente Acuerdo Marco, serán objeto de una revisión médica anual a través de la Mutua Patronal, sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos determinados en el artículo 22.1 de la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artº. 78.- Cursos de Seguridad y Salud.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento debe garantizar que cada trabajador reciba formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación debe estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y a repetirse periódicamente si fuese necesario. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Asimismo, el Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones.

El costo de las medidas relativas a la formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud, no recaerá en modo alguno sobre los mismos.

**CAPÍTULO XI
GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS**

Artº. 79.- 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 representan.

Artº. 80.- Garantías de Afiliación.

La empresa vendrá obligada a entregar a los empleados, en el plazo máximo de siete días desde su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

Artº. 81.- Difusión del Acuerdo Marco.

El Ayuntamiento de Belalcázar dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Acuerdo Marco. A tal fin, se entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate inicialmente y le sea de aplicación.

Artº. 82.- Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación del Acuerdo Marco.

Para el control, vigilancia e interpretación del presente Acuerdo Marco, se constituye una Comisión Paritaria Mixta.

La composición de la parte social estará integrada por los representantes de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo Marco, pudiendo incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto los Asesores de ambas partes que se estimen oportunos.

Por parte de la Corporación, la integrará igual número de miembros que de la parte social, en forma proporcional a la representación de cada grupo político en este Ayuntamiento.

Un empleado del Área de Personal, designado por la empresa, realizará las funciones de Secretario/a con voz pero sin voto.

La Presidencia corresponderá de forma alternativa y semestral a cada una de las partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo a la Corporación.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de ambas partes, debiéndose de reunir inexcusablemente en el plazo máximo de quince días.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada representante sindical o la Corporación podrá solicitar se incluyan los asuntos

que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada de este Ayuntamiento, dirigido al Presidente de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual, derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo Marco, la Comisión Paritaria Mixta podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes. La aplicación y la eficacia del laudo arbitral, se someterá a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo-Marco, con sus anexos, queda condicionado en su eficacia a la ulterior aprobación o ratificación por el Ayuntamiento Pleno.

ANEXO I

**PLANTILLA DE PERSONAL
COMPLEMENTO DE DESTINO / COMPLEMENTO DE CATEGORÍA**

	nº Plazas	Grupo	Nivel
FUNCIONARIOS			
Secretario-Interventor	1	A/B	26
Administrativo		C	20
Jefe Policía Local		C	22
Policía Local	6	C	20
Auxiliar Administrativo	2	D	18

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

FIJOS	nº Plazas	Complemento	Puntos
Auxiliar Administrativo	2	4	18
Personal de Limpieza	3	5	14
Encargado Servicios múltiples	1	5	14
Auxiliar Administrativo menos de 6 meses			

TEMPORALES (de carácter no permanente)

Auxiliar Administrativo	3	4	18
Jardinero	1	5	14
Personal de Limpieza	2	5	14
Personal Consultorio	1	5	14
Personal Servicios Múltiples	3	5	14
Encargado Emisora Municipal	1	4	18
Vigilante Camping	1	5	14
Dinamizador Juvenil-			
Auxiliar Administrativo	1	4	18
Monitor Deportivo	1	4	18
Electricista	1	4	18

CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

Arquitecto	1	2	24
Arquitecto Técnico	1	3	20

ANEXO II

VALORACIÓN DEL ESPECÍFICO /COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD

PUESTO C. ESPECÍFICO

Secretario	533,41
Administrativo	331,89
Aux. Administrativo	385,34
Jefe Policía	358,33
Policía	337,52

PUESTO C. ACTIVIDAD

Aux. Administrativo	286,44
Aux. Adm./Dinamizador	286,44
Monitor Deportivo	286,44
Encarg. Emisora	286,44
Electricista	286,44
Limpiadoras	245,06
Serv. Múltiples	245,06
Consultorio	245,06
Vigilante Camping	245,06
Jardinero	245,06

LA RAMBLA

Núm. 2.764

Edicto desconocidos PLAN PARCIAL SENDA DEL SECTOR PP-3 SENDA DEL VALLE

En relación con el Plan Parcial Senda Del Sector Pp-3 Senda Del Valle, aprobado inicialmente en sesión plenaria celebrada el día 17 de enero de 2007, y publicado en el B.O.P. de 15 de febrero



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

