

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Ayuntamiento de Zuheros**

Núm. 371/2014

Anuncio Aprobación Acuerdo-Marco

Se hace público que por el Pleno del Ayuntamiento de Zuheros (Córdoba) en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2013, se acordó aprobar el Acuerdo-Marco entre el Ayuntamiento y el personal a su servicio que a continuación se transcribe:

ACUERDO-MARCO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ZUHEROS 2014-2015.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Base Jurídica y objeto

El presente Acuerdo Marco fundamenta su base jurídica en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), 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, y las modificaciones introducidas en la misma por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, la Ley 30/1984 de la Función Pública así como la Ley de Bases de Régimen Local y demás legislación que sobre negociación colectiva le es de aplicación, y que regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, y económicas de los empleados del Ayuntamiento, sin perjuicio del régimen jurídico de éstos.

Artículo 2. Ámbito personal

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

- a) Funcionarios de Carrera e interinos.
- b) Personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, siempre que la relación laboral con el Ayuntamiento supere 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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Marco las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

- El personal contratado con cargo a los fondos PFEA, Programas Europeos, Unidad de Promoción de Empleo y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar este Ayuntamiento.
- Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos del Estado, se regirán por sus normas específicas.

Artículo 3. 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 de 2014 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015.

Este acuerdo-marco se prorrogará tácitamente por años naturales en el supuesto que no sean 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.

Artículo 4. Incremento y revisión

La cuantía de las retribuciones durante la vigencia de este acuerdo-marco, será la que determine, con carácter general, para toda la Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 6. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente acuerdo, se estará por los acuerdos que adopten los Representantes legales 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 más 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 7. Jornada de trabajo

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 37,5 horas semanales, y con un máximo de 1.664 horas anuales. La jornada se desarrollará con carácter general de lunes a viernes, salvo para los servicios que requieran varios turnos, como la Policía Local, y servicio turístico de la Cueva de los Murciélagos, Museos y Castillo y otros servicios que se establezcan.

El empleado adscrito al servicio turístico de la Cueva de los Murciélagos, Museos y Castillo prestará sus servicios en jornada laboral a turnos de lunes a domingo, descansando dos días entre semana. En el caso de prestar servicios un día festivo entre semana, tendrá derecho a un día y medio de descanso, siempre que se dé cumplimiento a la jornada anual de 1.664 horas.

La misma jornada laboral a turnos de lunes a domingo desarrollarán los miembros de la Policía Local.

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.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar al menos 12 horas.

Artículo 8. 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 la representación de los empleados con respecto a la legislación que regula esta materia.

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

Si como consecuencia del verano, fiestas patronales, Semana Santa, y Navidad, se establecieran horarios especiales, éste se aplicará a todos los trabajadores, sin excepción. Para los colecti-

vos 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 9. 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, la Corporación junto con los Representantes de los Empleados, establecerán los turnos y rotaciones del personal adscrito al mismo.

Artículo 10. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A los efectos de este artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. El periodo de vacaciones anuales podrá dividirse a petición del empleado en un máximo de tres períodos, con un mínimo de cinco días hábiles, 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.

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 o accidente sea o no de trabajo, 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.

Artículo 11. Licencias retribuidas

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

a) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de ascendientes, descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuge o la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad en la conyugal o hermanos, tres días laborales; si el fallecimiento se produce fuera de la provincia cinco días hábiles; en caso de hermanos políticos dos días, si se produjera fuera de la localidad tres días laborales.

b) Por el fallecimiento de parientes con sanguíneos 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 hábiles.

c) 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.

d) Por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijos o hijas, tres días, a partir de la fecha en que se produzca. Si ocurriese fuera de la localidad, cuatro días.

e) En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un

máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de las retribuciones.

f) Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho del empleado, veinte días, pudiendo acumularse al período de vacaciones anuales.

g) Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día. Si es fuera de la provincia dos días

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

i) Por traslado del domicilio habitual, dos días.

j) Por cambio de residencia a distinta localidad, cuatro días.

k) 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.

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

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

n) El tiempo imprescindible para recoger la nómina y hacer efectivo el importe de la misma en el banco o caja de ahorros donde estuviera depositada.

o) A lo largo del año, el personal de ésta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta tres 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.

p) 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 acordará lo procedente por la Corporación y la Representación de los empleados.

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

r) Si al día 31 de enero del siguiente año no se hubiera disfrutado dichos días, éstos se perderán.

s) El tiempo indispensable para acompañar a consulta médica al cónyuge, compañero/a o a u familiar a su cargo.

t) Por cuidado de hijo/a menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en el comienzo o antes de la finalización de la misma.

u) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

Todos estos permisos se justificarán con la solicitud de licencia, o en todo caso, dentro de los tres días siguientes a su disfrute.

Artículo 12. Otros permisos retribuidos

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Los empleados que por motivos de servicio tengan que trabajar estos días, se les compensará con un día y medio de descanso, siempre que en cómputo total alcancen la jornada laboral de 1.664 horas.

Artículo 13. Domingos y festivos

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los domingos y festivos tendrán un descanso de un día y medio.

Aquellos trabajadores que les coincidan su descanso semanal con un día festivo, se les dará un día y medio de descanso a la semana, siempre que en cómputo total alcancen la jornada laboral de 1.664 horas.

Artículo 14. Dietas y desplazamientos

El personal al servicio del Ayuntamiento percibirá las dietas y la indemnización por desplazamientos establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa que la actualice o sustituya.

El trabajador que en la prestación de sus servicios circula con su vehículo por cortijos, caminos, veredas, sendas y carreteras no asfaltadas, percibirá 0,19 euros/km.

Artículo 15. Enfermedad o accidente y otras prestaciones de Acción Social

1. Cuando la situación de incapacidad temporal (I.T.) derive de contingencias comunes, por enfermedad común o accidente no laboral durante los tres primeros días, se reconoce un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior al de causar la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica de la Seguridad Social, será tal, que en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero al nonagésimo, ambos inclusive, se reconoce una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se venía percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, por enfermedad profesional o accidente de trabajo o en los supuestos de maternidad, adopción, acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad o situación protegida. También se complementará hasta el cien por cien de las retribuciones en los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral cuando se requiera hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedades oncológicas.

2. Los trabajadores vienen obligados a presentar los partes de comunicación de baja así como, en su caso, los sucesivos de confirmación, en un plazo máximo de tres días contados a partir del día de su expedición. Los partes médicos de alta serán entregados dentro de las 24 horas siguientes a su expedición en el Ayuntamiento.

3. Los períodos de tiempo en que un empleado municipal se encuentre en cualquiera de las situaciones de baja antes referidas, les será computados, a todos los efectos, como tiempo trabajado.

4. En el ámbito del Ayuntamiento de Zuheros se establece como mejora voluntaria de la Acción Protectora de la Seguridad Social, además de lo anterior, que el descuento en nómina previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, no será de aplicación a tres días de ausencia a lo largo del mes, siempre que estén motivados por enfermedad o accidente y no den lugar a declaración de incapacidad temporal, estas ausencias deberán ser justificadas.

Artículo 16. Asistencia a Consultorios Médicos

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

Artículo 17. 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 Relación de Puestos de Trabajo

Artículo 18. Plantilla de Personal y 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 retribuciones básicas complemento de Destino y complemento Específico se acompañan al presente Acuerdo, como Anexo I (plantilla de personal del Ayuntamiento), desglosándose según su régimen en laborales y funcionarios.

Cualquier modificación requerirá la previa negociación con los representantes de los empleados.

Artículo 19. 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.

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 éste 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 20. 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 supe-

rior 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.

B. Todos aquellos trabajadores, que realicen funciones de categoría superior a las que corresponda la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, siempre que no exista plaza vacante y cuando dichas funciones sean encomendadas expresamente por la Corporación al trabajador, tendrá derecho a reclamar la reclasificación profesional adecuada.

En el supuesto de no proceder al ascenso por no darse las condiciones legalmente establecidas, al trabajador se le abonará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

Capítulo IV

Selección de Personal, Provisión Puestos de Trabajo y Promoción Profesional

Artículo 21. 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, en su caso, anualmente con los representantes de los trabajadores su Oferta Pública de Empleo, 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 o funcionario.
- b) Las vacantes que deban producirse por jubilación forzosa durante el ejercicio.
- c) Las plazas vacantes figurarán en la Oferta de Empleo clasificadas en grupos, subgrupos y clases.
- d) Igualmente, dentro de la Oferta, deberán especificarse las plazas correspondientes a nueva creación, así como las destinadas a promoción interna.
- e) Las plazas que sean posibles de las convocadas en la Oferta Pública serán cubiertas a través de promoción interna. A la convocatoria para la cobertura 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 de los empleados, consistirá:

- Concurso de méritos.
- Concurso- oposición.

Artículo 22. Conocimiento de contratación

El Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación fija o eventual de personal en régimen laboral o de funcionarios a remitir copia de la misma a la representación de los empleados.

Capítulo V

Situaciones laborales

Artículo 23. 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.

Artículo 24. Servicios especiales

Los empleados pasarán a la situación de servicios especiales en todos y cada uno de los supuestos contemplados en el artículo 87 de la Ley 7/2002, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 25. Excedencias

1. 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.

2. El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa, 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.

3. También tendrán derecho a la precitada excedencia para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4. Podrá concederse excedencia voluntaria al personal del Ayuntamiento cuando lo solicite por interés particular, sin reserva del puesto de trabajo. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario.

5. 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 cinco años de servicio efectivo desde que se accedió al cuerpo o escala o desde el ingreso.

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

Capítulo VI

Del régimen retributivo

Artículo 26. Normas generales y comunes del régimen de retribuciones

1. Los empleados del Ayuntamiento de Zuheros, sólo serán remunerados por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Acuerdo-Marco.

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, salvo lo dispuesto en la Ley para la participación en Mesas Electorales y procesos selectivos de oposiciones.

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

les.

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.

Artículo 27. Conceptos y estructura retributiva

Las retribuciones de los empleados son Básicas y Complementarias:

1. Son retribuciones básicas:

- a) El Sueldo.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de Destino.
- b) El complemento Específico.
- c) El complemento de Productividad.
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

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

- a) Indemnización por desplazamiento.
- b) Indemnización por transporte.
- c) Indemnización por razón de servicio.
- d) 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:

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

Artículo 28. Sueldo

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

2. El sueldo de cada uno de los grupos o subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya y es el que se especifica en Anexo I de este Acuerdo-Marco. A los efectos de éste artículo se equipará el personal en régimen de Derecho Laboral a lo dispuesto para funcionarios.

Artículo 29. 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, 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 laboral.

3. Cuando un empleado cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que de-

termine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que lo sustituya y es el que se especifica en el Anexo I de este Acuerdo-Marco.

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes 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.

Artículo 30. Pagas Extraordinarias

Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad, es decir, igual a la suma de la cuantía del sueldo, antigüedad y complemento de destino y complemento específico, 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.

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

Artículo 31. Complemento de Destino

1. El Complemento de Destino 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:

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A	22	30
B	18	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

3. La cuantía del Complemento de Destino 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 o Subgrupos y Complementos de Destino que se adjuntan en el Anexo I a este Acuerdo-Marco.

Artículo 32. Complemento Específico

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

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior.

La cuantía del Complemento Específico de cada uno de los puestos asignado en la que se expresa en el Anexo I de este Acuerdo-Marco.

La valoración, así como la cuantía del Complemento específico será negociada con los representantes de los empleados.

El establecimiento o modificación del complemento específico, exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración de puestos de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas anteriormente. Efectuada la valoración. El Pleno del Ayuntamiento al aprobar o modificar la relación de

puestos de trabajo, determinará la cuantía del complemento específico de estos puestos.

Artículo 33. Productividad

Este complemento retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo y el especial rendimiento del trabajador.

Estará sujeto a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva del Ayuntamiento de Zuheros se establezcan.

Artículo 34. Horas extraordinarias y nocturnidad

A. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Acuerdo- Marco. Sólo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que se tengan que resolver y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo para evitar un grave perjuicio a la comunidad o a la propia Corporación. Solo serán obligatorias en el caso de catástrofe.

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse por situaciones imprevisibles, las horas extraordinarias realizadas se compensarán de la siguiente forma:

- Horas extraordinarias realizadas desde las 6 horas hasta las 22 horas de lunes a sábados hábiles: 1,5 horas de descanso por hora trabajada.

- Horas extraordinarias realizadas desde las 22 horas a las 6 horas o domingos y festivos: 2 horas de descanso por hora trabajada.

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 3,00 euros/hora.

Este complemento se aplicará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Capítulo VII Mejoras sociales

Artículo 35. Prestaciones médico-farmacéuticas

- Dentadura completa.
- Dentadura parcial, una mandíbula.
- Pieza metal, hasta un máximo de 3 piezas por mandíbula.
- Gafas, cristales y/o moldura.
- Empastes.
- Gafas Bifocales.
- Lentillas.
- Plantillas ortopédicas.
- Ortodoncia.
- Endodoncia, incluyendo radiografías.
- Coronas en piezas dentales.
- Realización puente y además prótesis.
- Corsés ortopédicos.
- Audífonos.
- Aparatos de fonación.
- Zapatos ortopédicos, a excepción de pies planos.

Cada personal recibirá la parte proporcional hasta el 30% como máximo del total de la factura debidamente justificada y con un tope de 60 € anuales.

Artículo 36. Ayudas a estudios

El Ayuntamiento concederá ayudas de estudios al personal recogido en este Acuerdo y a sus hijos.

El Ayuntamiento en su Presupuesto Único de cada año habilitará un crédito suficiente, que se pactará con la Comisión Paritaria, para atender las ayudas destinadas a estudios académicos y profesionales del personal, en activo y de sus hijos.

Las Bases por las que se regirán las ayudas de Estudios son las siguientes:

1. Con el fin de fomentar entre el personal su formación integral y perfeccionamiento que redunde en beneficio de la Corporación y del servicio que en ella prestan, se crean ayudas de estudios para todo el personal activo de esta Corporación.

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

a) Estudios académicos:

- Estudios de Bachillerato y Formación Profesional: importe anual de la matrícula.

- Estudios de Grado Medio y Superior: importe anual de la matrícula.

- Para tesina o examen de grado de licenciatura el importe de la matrícula.

b) Para cursos de formación impartidos por Organismos Públicos, Asociaciones y/o Academias: el importe del curso.

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

4. El plazo de presentación de solicitudes será coincidente con el de la convocatoria de ayuda de estudios para hijos.

5. Estas ayudas sólo serán concedidas en caso de no obtener beca o ayuda por el mismo concepto de otros organismos públicos o privados.

Artículo 37. Otras ayudas

1. A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo-Marco la Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 145 Euros, a cada empleada/o que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a. En el supuesto que los padres trabajen en la Corporación, sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Se establecen además las siguientes ayudas:

- Por nupcialidad: 339 euros.

- Ayuda por hijos y cónyuge discapacitados (con una minusvalía mínima de un 33 %): por cada hijo y cónyuge discapacitado, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por el Ayuntamiento mensualmente será de 120 euros.

- Ayuda para Guardería Infantil de 0-3 años: con un máximo de 120 euros.

2. Se establece las siguientes gratificaciones a los servicios realizados para este Ayuntamiento:

- Quince años de Servicios. Al cumplir empleado/a 15 años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 300 euros en un solo pago.

- Veinte años de Servicios. Al cumplir el empleado/a 20 años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 600 euros en un solo pago.

- Veinticinco años de Servicios. Al cumplir el empleado/a 25 años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 700 euros en un solo pago.

- Treinta años de Servicios. Al cumplir el empleado/a 30 años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 800 euros en su solo pago.

- Treinta y cinco años de Servicios. Al cumplir el empleado/a 35 años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 900 euros en un solo pago.

- Cuarenta años de Servicios. Al cumplir empleado/a 40 años de servicios en el Ayuntamiento, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 1.000 euros en un solo pago.

Artículo 38. Segunda actividad

A estos efectos, para la Policía Local, se estará a lo dispuestos

en el artículo 28 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, y en el Decreto 135/2003, 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 12-06-2003).

Artículo 39. Anticipos reintegrables

Podrán concederse por Resolución de la Alcaldía y previo informe del negociado de personal, Tesorería e Intervención, anticipos en los términos siguientes:

a) Al personal fijo en plantilla tanto funcionario como laboral, anticipos de hasta 2.000 euros, cuyo reintegro se realizará en 10 mensualidades para los anticipos de hasta 1.000 euros y 20 mensualidades para los anticipos de 1.001 a 2.000 euros, mediante descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicio en la Corporación.

b) 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, lo cuáles, excepcionalmente y previa comprobación de necesidad manifiesta, también serán atendidos.

Artículo 40. Muerte

Para satisfacer la presente ayuda a los empleados fijos o indefinidos del Ayuntamiento, se suscribirá, obligatoriamente, una póliza de seguro con una compañía aseguradora que cubra el riesgo de muerte natural o en accidente de tráfico de 30.000 € de indemnización y en accidente de trabajo 42.000 € por el mismo concepto.

Artículo 41. Responsabilidad Civil

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

Artículo 42. Jubilación

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal en plantilla haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, podrá aquel acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes criterios y premios.

- 60 años: 30.000 euros.
- 61 años: 24.000 euros.
- 62 años: 18.000 euros.
- 63 años: 12.000 euros.
- 64 años: 6.000 euros.

Artículo 43. 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.

Artículo 44. Ayudas para gastos de sepelio

Cuando el fallecimiento de un empleado fijo o indefinido de plantilla 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.

Artículo 45. Ropa de trabajo

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. Los representantes de los empleados participarán en la fijación de los modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a utilizar.

Personal al que se le ha de suministrar ropa de trabajo: Policía Local, Operarios de Servicios Múltiples y Servicio de Limpieza.

Relación de ropa:

- Invierno:

* Policía Local: 1 equipación completa.

* Servicios Múltiples: Pantalón, chaqueta, camisa, jersey, botas, cazadora e impermeable (2 mudas).

* Servicio Limpieza: Batas o pantalón (2 unidades), calzado adecuado

* Servicio turístico: chaqueta, pantalón (2 unidades), botas de seguridad y de trekking.

- Verano:

* Policía Local: 2 equipaciones completas.

* Servicios Múltiples: Pantalón, camisa y zapatos (2 mudas).

* Servicio Limpieza: Batas o pantalón (2 unidades), calzado adecuado.

* Servicio turístico: Polo de manga corta (2 unidades).

Capítulo VIII

Derechos Sindicales

Artículo 46. Representación legal

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

Artículo 47. De las Secciones Sindicales

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

A los efectos del reconocimiento formal de las secciones sindicales ante la Corporación deberá procederse a 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.

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 coalicionar-

se 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.

Artículo 48. Representación de los trabajadores

A los efectos del presente Convenio la expresión "representante de los trabajadores" o "representante de los empleados" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor ya se traten:

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

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

Artículo 49. 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 promo-

ción 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 10 horas retribuidas mensuales.

Artículo 50. Horas sindicales

1. Los representantes de los trabajadores que tienen derecho al crédito de las 10 horas retribuidas son:

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

b) Representantes Sindicales, nombrados por las Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa o Junta de Personal.

c) Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical, de acuerdo con lo establecido en el punto "d" del presente acuerdo.

d) Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada sección sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 4 afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre 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 (10) 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 a la Alcaldía- Presidencia.

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 de 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) La distribución del total de las horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos dirigida a la Corporación, será realizada por el Delegado Sindical.

f) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la

Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

Artículo 51. 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 reservadas 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.

Artículo 52. 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.

Artículo 53. 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 artículo 48 del presente Acuerdo-Marco, 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 a la Presidencia de 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 la Presidencia 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 las referidas personas o cargo que ostentan.

Artículo 54. 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 Corporación, previa negociación con los representantes de los empleados del Ayuntamiento.

Capítulo IX

Seguridad e Higiene

Artículo 55. Deberes en materia de Seguridad e Higiene

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

Artículo 56. Comisión de Seguridad y Salud

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral está compuesta por un representante del Ayuntamiento y por el/la delegado/a de personal. Tendrá las competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualesquiera otras establecidas por las disposiciones de general aplicación y se reunirá a petición fundada de cualquiera de las partes.

Artículo 57. Detección de riesgos

El trabajador podrá acudir al Comisión de Seguridad y Salud en el supuesto de detectar graves riesgos para que sean puestos en conocimiento de la Presidencia de la Corporación y subsanarlos si procede.

Artículo 58. Obligaciones y derechos de los trabajadores

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en los centros de trabajo estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencia que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo;

cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo; someterse a las recomendaciones médico-preceptivas y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes, así como cualquier otra obligación que le sea señalada.

Artículo 59. Vigilancia de la salud

Los empleados se someterán a reconocimientos médicos puntuales y periódicos, y a cuantas pruebas se consideren precisas en beneficio de la salud laboral.

Artículo 60. 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 compuesta por 2 miembros designados por la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento y 2 miembros de la Parte Social.

Disposición Final

El presente Acuerdo-Marco, con su Anexo I, queda condicionado en su eficacia a la anterior aprobación por el Ayuntamiento Pleno.

En Zuheros, a 15 de enero de 2014. La Alcaldesa, Fdo. Manuela Romero Camacho.

ANEXO RETRIBUCIONES

Puesto de Trabajo	Retribuciones Básicas										Retribuciones Complementarias										TOTAL RETRIB.							
	Grupo	Nivel	Sueldo			Trienios			Pagas Extras			C. Destino			C. Especifico			Pr od	Gratificaciones extraordinarias									
			S. Base	M	Total	Nº	Total	M	Total	M	Total	M	Total	M	Total	M	Total		Imp	M		Total						
																							Importe	Importe	Importe	Importe	Importe	Importe
Secr.- Inter.	A1	24	1109,05	12	13308,6	0	0	1557,63	2	3115,26	582,92	12	6995,04	290,35	12	3484,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26903,1
Adm.- Tes.	C1	22	720,02	12	8640,24	15	4332,12	2221,07	2	4442,14	509,84	12	6118,08	767,98	12	9215,76	0	173,3	12	2079,6	0	0	0	0	0	0	0	34827,94
Aux. Adm.	C2	18	599,25	12	7191	7	1288,8	1642,35	2	3284,7	394,79	12	4737,48	547,39	12	6568,68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23070,66
Policia Local	C1	18	720,02	12	8640,24	0	0	1495,94	2	2991,88	394,79	12	4737,48	478,85	12	5746,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22115,8
Policia Local	C1	18	720,02	12	8640,24	0	0	1495,94	2	2991,88	394,79	12	4737,48	478,85	12	5746,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22115,8
TOTALES					46420,32		5620,92	16825,86			27325,56		30761,04			2079,6												129.033,3

Puesto de Trabajo	Retribuciones Básicas										Retribuciones Complementarias										TOTAL RETRIB.
	Grupo	Sueldo			Trienios			Pagas Extras			C. Destino			C. Especifico							
		S. Base	M	Total	Nº	Total	M	Total	M	Total	M	Total	M	Total	M	Total					
																	Importe	Importe	Importe	Importe	
Dinamizador Juvenil	C2	599,25	12	7191	4	699,72	1312,34	2	2624,68	305,01	12	3660,12	355,4	12	4264,8						
Encargado de Obras	E	548,47	12	6581,64	4	646,56	1491,56	2	2983,12	305,01	12	3660,12	584,2	12	7010,4						
Empleado Oficinas-Elect.	E	548,47	12	6581,64	3	484,92	1452,16	2	2904,32	305,01	12	3660,12	558,27	12	6699,24						
Limpiadora	E	548,47	12	6581,64	4	646,56	1168,85	2	2337,7	215,19	12	2582,28	351,31	12	4215,72						
Celadora-Limpiadora	E	493,62	12	5923,44	6	872,88	760,03	2	1520,06	193,67	12	2324,04	0	12	0						
Empleada Biblioteca		256,84	12	3082,08	6	552,36	472,73	2	945,46	130,73	12	1568,76	39,13	12	469,56						
Monitor Deportivo	E	611,69	12	7340,28	4	613,68	101,95	12	1223,4	0	12	0	0	12	0						
Arquitecto Técnico	A2	849,85	12	10198,2	1	208,68	141,64	12	1699,68	0	12	0	0	12	0						
Guia Turístico		1069,38	12	12832,56	1	214,8	1069,38	2	2138,76	0	12	0	0	12	0						
Aux. Administrativo	C2	1100	12	13200	0	0	183,34	12	2200,08	0	12	0	0	12	0						
TOTALES				79512,48		4940,16	20577,26			17455,44		22659,72			145.145,06						