

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Núm. 2.353/2011

Por pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 14 de julio de 2010, se acordó aprobar el acuerdo marco entre este Excmo. Ayuntamiento y el personal a su servicio y que a continuación se transcribe:

ACTA DE LA FIRMA DEL ACUERDO MARCO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENTE OBEJUNA Y EL PERSONAL A SU SERVICIO.

ASISTENTES:

MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN

D. Francisco Romero Rodríguez

Dª. Monserrat Ventura Castillejo

D. Agustín Martín Fernández

REPRESENTANTES SINDICALES:

D. José J. Damián Paños

D. Luis Manuel Aguilar Ojeda

D. Sebastián Fernández Castillejo

D. Eduardo Chávez Aguado

En el Despacho de la Alcaldía de la Casa Consistorial, siendo la 23,00 del día 8 de julio de 2010, se reúnen los señores y señoras que se relacionan, al objeto de proceder a la firma del acuerdo marco entre el Ayuntamiento de Fuente Obejuna y el personal a su servicio.

Por el Sr. Alcalde fue abierta la sesión y se procede a la firma del Acuerdo como único punto del día.

CONVENIO AYUNTAMIENTO DE FUENTE OBEJUNA Y EL PERSONAL FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- BASE JURIDICA.-

El presente Acuerdo Marco tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Excmo. Ayuntamiento de Fuente Obejuna y las Organizaciones Sindicales con legitimación negociadora, según preceptúa el artículo 36 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; así como cuantas normas de dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones del personal de este Ayuntamiento, teniendo el carácter de Acuerdo para las/os empleadas/os sujeto a derecho laboral

#### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.-

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

#### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.-

Afecta a todo el personal Funcionario y Laboral al Servicio del Ayuntamiento, incluidos en el Capítulo I.

- a) Funcionarios de Carrera.
- b) Contratados en régimen de derecho laboral (cualquiera que sea la modalidad de contratación).
- c) Personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.

d) Interinos, en cuantas medidas le sean de aplicación.

#### ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno y tendrá una duración de 4 años, transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente, al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con anterioridad al treinta de Noviembre de cada periodo.

#### ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

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

#### ARTÍCULO 6.- INCREMENTO Y REVISIÓN.-

De otra parte y con independencia del artículo 4. Los conceptos económicos serán revisables mediante negociación pactada para cada ejercicio económico, sin perjuicio de que a las retribuciones les sea de aplicación automática la revisión salarial considerable, a fin de que el poder adquisitivo del personal no sufra detrimento, suponga la subida del índice de precios al consumo cada año natural. A los efectos del cálculo del incremento y revisión que en su caso pudiera corresponder respecto al derecho recogido en el párrafo anterior se tomarán en consideración los siguientes criterios y vectores:

a) El incremento y revisión que pudiera corresponder le será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos, tanto retributivos como compensatorios, recogidos en acuerdo aparte o contemplado en este acuerdo.

b) El incremento y revisión a aplicar será el resultante de la diferencia existente entre el I.P.C. habido al 31 de Diciembre de cada periodo y el porcentaje de incremento o revisión aplicado durante el resto del correspondiente año natural.

#### ARTÍCULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

1.- Los acuerdos pactados en el presente convenio, constituyen un voto orgánico de carácter unitario e indivisible.

Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho «in dubio pro operario».

2.- En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3.- Con la independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

#### ARTÍCULO 8.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.-

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objeto de conseguir la efectividad del principio Constitucional de igualdad.

En el desarrollo de las convocatorias de la Oferta Pública de Empleo de aquellas plazas correspondientes a Servicios Municipales donde exista manifiesta desigualdad de género, la Corporación siempre que sea posible procurará que los Tribunales tengan una composición de género paritaria.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos con capacidad teratogénica

#### ARTÍCULO 9.- ACOSO SEXUAL O PSICOLÓGICO EN EL

**TRABAJO.-**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo.

Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso sexual o psicológico entre compañeros tendrá la consideración de grave, y será sancionado de conformidad con la norma disciplinaria.

**ARTÍCULO 10.- DERECHO SUPLETORIO.-**

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará por 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, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohiba específicamente.

**CAPÍTULO II - DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.****ARTÍCULO 11.- INCOMPATIBILIDADES.-**

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

**ARTÍCULO 12.- ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO.-**

Con carácter anual y en el mes de Septiembre, los Representantes Sindicales, propondrán a la Corporación la relación de Puestos de Trabajo para su posible inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

Dentro de este mismo contexto y por parte de los Órganos de Representación Sindical, conjuntamente con los Representantes de la Corporación, se determinarán los criterios en que, tanto las pruebas de promoción interna, como la convocatoria de vacantes que no se vieran afectadas por tal promoción, habrán de enmarcarse.

**ARTÍCULO 13.- TRASLADOS INTERNOS DE PERSONAL Y PROVISION 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.

**ARTÍCULO 14.- PERIODO DE PRUEBA.-**

La contratación de carácter fijo de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier modalidad de contrato laboral distinto de la de «fijo en plantilla», supondrá la superación automática del correspondiente periodo de prueba.

Al empleado se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato de trabajo o relación jurídico-laboral.

A efectos de antigüedad se aplicará al personal laboral los derechos reconocidos a los funcionarios por la ley 7/78 de 26 de Diciembre.

**ARTÍCULO 15.- CONOCIMIENTO DE CONTRATACION.-**

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

**ARTÍCULO 16.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En los casos de enfermedad o accidente laboral o «in itinere», así como los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el empleado cobrará el cien por cien de sus Retribuciones Básicas y Complementos de Destino y Específico, y Complemento de Productividad, siempre supeditado al estudio de la baja por los Delegados de Personal y la Empresa.

El trabajador se verá obligado a hacerse un reconocimiento Médico cuando la Empresa lo crea conveniente, debido a la duración de la enfermedad.

**ARTÍCULO 17.- TRABAJADORES MINUSVALIDOS.-**

En cumplimiento y desarrollo del R.D. 1.451/83, de 11 de Mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/82 de 7 de Abril, el Ayuntamiento en su Oferta Pública anual de Empleo, efectuará la reserva necesaria hasta cubrir el 2% de su plantilla con trabajadores minusválidos.

En tal sentido y al objeto de completar previamente el número de Empleados que se encuentran en estas circunstancias así como aquellos otros que de ser de aplicación el artículo 39 pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, se establece un periodo de hasta el día 31 de Diciembre de cada año, por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar del Ayuntamiento la toma en consideración de su específica situación.

El Ayuntamiento destinará hasta el 2% del Capítulo I, a contratar minusválidos de la Localidad entre el 33% y el 65% de minusválidos ambos incluidos, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos de la plantilla del Excmo. Ayuntamiento, para su contratación se estudiará por la Comisión Paritaria las necesidades de cada trabajador a la vista del Informe del Trabajador Social.

**ARTÍCULO 18.- GESTACION.-**

Se aplicará la Normativa legal vigente y revisable a su mejoría por la Comisión Paritaria.

**ARTÍCULO 19.- LACTANCIA.-**

Se aplicará la normativa legal vigente y revisable a su mejoría por la Comisión Paritaria.

**ARTÍCULO 20.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.-**

Las situaciones en que pueda hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las siguientes:

- a) Servicio Activo.
- b) Servicio en la Comunidad Autónoma.
- c) Servicios Especiales.
- d) Excedencia voluntaria.
- e) Suspensión.

**Primero. Servicios Especiales.**

Como denominación específica del personal sujeto a derecho administrativo y, genérica del personal sujeto a derecho laboral en sustitución de la expresión habitual de «Excedencia forzosa», el personal de esta Corporación pasará a la situación de Servicios Especiales:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas Extranjeras o en Programas de Cooperación Internacional.
- b) Cuando adquieran la condición de Funcionarios al servicio

de Organismos 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 deban ser provistos necesariamente por Funcionarios Públicos.

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

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

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

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones, podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de la Asamblea Legislativa.

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

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

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

k) Cuando ostenten cargos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal en las Organizaciones Sindicales mas representativas.

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

Los Diputados, Senadores y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de Servicios Especiales hasta su nueva constitución.

#### **Segundo. Excedencia Voluntaria.**

a) Procede declarar en situación de excedencia voluntaria al personal de la Corporación, cuando se encuentre 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 correspondan 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 de 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 esta Corporación, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo perio-

do de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venia disfrutando.

c) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal de la Corporación, cuando lo solicite por interés particular, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Funcionarios de Administración Local.

Las peticiones de excedencias 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 III - RÉGIMEN DE TRABAJO.**

#### **ARTÍCULO 21.- ORGANIZACION Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO.**

a) La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración Local. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

b) Si a consecuencia de la organización del trabajo se originan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con 15 días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador afectado, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplan.

Durante los periodos indicados se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales con implantación en este Excmo. Ayuntamiento de Fuente Obejuna, siempre que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de trabajo y rendimiento, funciones y traslado del Centro de trabajo.

a) Organización.- La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación. Se realizará entre la dirección y la representación sindical de los trabajadores, resolviéndose las discrepancias por la Autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa legal.

b) Racionalización del trabajo.- La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- 1.- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- 2.- Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.

- 3.- Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.

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

#### **ARTÍCULO 22.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral queda establecida con carácter general en treinta y cinco horas semanales.

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

#### **ARTÍCULO 23.- HORARIO DE TRABAJO.**

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen designados, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horarios se siga la vía de la nego-

ciación con los representantes sindicales, con respecto a la legislación que regula esta materia.

El Calendario Laboral, se elaborará entre los representantes sindicales y los representantes de la Corporación.

#### **ARTÍCULO 24.- MODIFICACION DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCION.**

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

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y producción profesional a que el trabajador tiene derecho.

#### **ARTÍCULO 25.- FORMACION PROFESIONAL Y RECONVERSION DEL PUESTO DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento preverá en todo momento la Formación Profesional de sus trabajadores, habilitando con los representantes sindicales, aquellas formulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación preverá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

#### **ARTÍCULO 26.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 27.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

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

a) Por fallecimientos de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la Provincia, siete días. En caso de

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

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los periodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

b) Por alumbramiento de esposa cuatro días, a partir de la fecha de alumbramiento. Si se produjera fuera de la Provincia será de cinco días.

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

d) Por matrimonio civil o religioso del Empleado, 18 días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos dos días.

Por Primera Comunión o Bautizos de hijos dos días.

f) Por traslado de domicilio habitual dos días. Por cambio de residencia a distinta Localidad cinco días.

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

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

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

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

k) A lo largo del año, el personal de esta Corporación, tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, salvo que se acumulen conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.

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

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

#### **ARTÍCULO 28.- VACACIONES.**

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes sindicales, la propuesta del Plan Anual de Vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

Las vacaciones quedan establecidas en treinta y un días naturales o veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de Enero siguiente, si bien, preferentemente deberá concentrarse en los meses de Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre. Las

vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos periodos mínimos de 15 días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada en cada centro.

En el supuesto de haber completado los años de servicio en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 años o más de servicio: 27 días hábiles.

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

A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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

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

#### **ARTÍCULO 29.- NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA.-**

a) Navidad.- El personal disfrutará de 1 día de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

b) Semana Santa.- El personal disfrutará de 1 día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta local o de ámbito nacional o autonómico.

c) FERIA.- El personal disfrutará de 1 día de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local o de ámbito nacional o autonómico.

#### **ARTÍCULO 30.- FESTIVOS, DOMINGOS Y HORAS REALIZADAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.**

El personal al servicio de esta Corporación, excepto la Policía Local, que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los días festivos y domingos, percibirá una compensación económica de 20 euros y un día de descanso intersemanal.

La Policía Local que por necesidades del servicio hubiera de trabajar los días festivos, percibirá una compensación económica de 20 euros y un día de descanso intersemanal.

La Policía Local que trabaje en domingo, percibirá una compensación económica de 20 euros.

#### **Primero: Gratificaciones Por Servicios Extraordinarios.**

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para los/as empleados/as por el presente acuerdo. No obstante lo anterior en caso de que hubieran de realizarse servicios extraordinarios, habrá que tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

Las gratificaciones por horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas periódicamente, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo.

El número de horas realizadas en ningún caso serán superiores a 80 horas anuales.

#### **TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

Extra Norma (Lunes – Viernes)	22 €
Extra Nocturna (Lunes- Viernes)	26 €
Extra Normal (Sábado-Domingo y Festivos)	30 €
Extra Nocturna (Sábados-Domingos y Festivos)	36 €

La prestación de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de los supuestos de catástrofe y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución expresa por parte de la empresa por escrito.

Segundo: Servicios Extraordinarios.

Todo/a empleado/a que deban prestar servicios en eventos, de Semana Santa; Jueves Santo, Viernes Santo y Sábado de Gloria desde las 22 horas hasta la 6 horas del día siguiente recibirán una compensación adicional 100 €, además de las retribuciones que les correspondieran.

Todo/a empleado/a que deban prestar servicios durante los días de Nochebuena y Noche Vieja desde las 22 horas hasta la 6 horas del día siguiente recibirán una compensación adicional 100 €, además de las retribuciones que les correspondieran.

#### **ARTÍCULO 31.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

#### **CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 32.- ROPA DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. Los representantes sindicales, participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada a este en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. Dicha entrega se realizará dentro del primer trimestre natural.

Por lo que respecta al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla, se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular.

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

#### **ARTÍCULO 33.- INDEMNIZACION POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.**

El Ayuntamiento en caso de muerte por accidente, incluidos los de circulación y los infartos de miocardio, cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 25.000 euros por muerte o 40.000 euros por invalidez permanente en los tres grados, mediante la suscripción de una póliza con Compañía de Seguros que cubra el riesgo de hasta las sumas indicadas.

#### **ARTÍCULO 34.- AYUDAS PARA GASTOS DE SEPELIO.**

En caso de muerte de un trabajador, cónyuge e hijos que convivan con el mismo, el Ayuntamiento abonará al trabajador o a los familiares del mismo en concepto de ayuda para gastos de sepelio la cantidad de 1.000 euros, siendo suficiente como justificante para su abono el correspondiente certificado de defunción.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la Localidad, en

el ejercicio de sus funciones, el Ayuntamiento abonará al cónyuge supérstite, al trabajador, o a los herederos del difunto los gastos de traslado del cadáver.

En caso del fallecimiento del empleado serán beneficiarios de la presente ayuda los familiares del causante que convivieran con el mismo, derivados del orden excluyente que seguidamente se establece:

- a) El cónyuge viudo.
- b) Los hijos.
- c) Ascendientes por consanguinidad.

En el caso de concurrencia de beneficiarios del mismo grado de parentesco, se distribuirá la ayuda a partes iguales.

#### **ARTÍCULO 35.- ASISTENCIA A CONSULTORIO.-**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a Consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, pudiendo exigir la Corporación la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

#### **ARTÍCULO 36.- SANCIONES GUBERNATIVAS O JUDICIALES.**

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los supuestos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la Sección, Servicio, Departamento o Centro de Trabajo en que se encuentre adscrito mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

El Ayuntamiento de Fuente Obejuna respaldará mediante una póliza de responsabilidad civil a aquellos/as empleados/as que como consecuencia del desarrollo de su trabajo puedan incurrir en algún tipo de responsabilidad. Así mismo el Ayuntamiento de Fuente Obejuna, facilitará la defensa jurídica de los trabajadores en este tipo de casos.

#### **ARTÍCULO 37.- REINSERCIÓN LABORAL.**

La Corporación siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

La Policía Local, Bomberos y Cuerpos que por sus específicas labores así lo aconsejen, pasarán a partir de los 50 años a ocupar puestos de trabajo donde se necesite menor vigor y responsabilidad, siempre que la plantilla de personal lo permita.

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

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

#### **ARTÍCULO 38.- PRESTACIONES MEDICO FARMACEUTICAS.**

La Corporación en su deseo de mejorar las prestaciones médi-

co-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone las siguientes ayudas económicas:

- Dentadura Completa 50%
- Dentadura Parcial (1 mandíbula) 50%
- Pieza Dental (hasta un máximo de 3 piezas por mandíbula) 50% Factura.
- Empaste 50% Factura.
- Gafas (montura). 50% Factura.
- Cristales 50% Factura.
- Gafas bifocales (montura) 50% Factura.
- Cristales (Gafas bifocales. 50% Factura.
- Lentillas. 60 Euros.
- Plantillas Ortopédicas 100% Factura.
- Zapato Ortopédico.. 50% Factura.
- Corsés ortopédicos.. 50% Factura.
- Ortodoncia.. 50% Factura.
- Endodoncia (radiografía). 50% Factura.
- Coronas en piezas dentales 50% Factura.
- Realización puentes y demás prótesis 50% Factura.
- Audífonos. 50% Factura.
- Aparatos de Fonación. 50% Factura.
- Educación Especial 100% Factura.

Todas las especialidades médicas que no recoja la Seguridad Social se abonará el 50% de la Factura, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis.

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

- a) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u óptico titulado.
- b) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc, deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura, y se abonará el 50% de la misma.
- c) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quien la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número del D.N.I. de la persona que la extiende y firma.
- d) Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.
- e) El personal contratado temporal tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida de 12 meses.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el médico de empresa se abonará el 50% de la factura a partir de los 24 meses del inicio del tratamiento.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones médico-farmacéuticas no podrá exceder de 40.000 euros el primer año de vigencia de Convenio, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Durante la vigencia del presente Convenio el Ayuntamiento se compromete de que en caso necesario se suplemente dicha dotación hasta el límite del ahorro económico producido en la misma en el ejercicio anterior. Con cargo a dicha partida se abonarán todas las prestaciones originadas en el mismo ejercicio económico.

Cuando el precio del tratamiento estomatológico vaya a superar los 3.000 euros, el interesado deberá presentar previamente a la tramitación de la prestación económica un presupuesto detallado del coste previsto, que será sometido a conocimiento de la Co-

misión Paritaria, la cual determinará el importe o porcentaje máximo de la ayuda a conceder, teniendo en cuenta entre otros criterios la eficiencia del proceso o tratamiento, las condiciones personales y/o familiares del empleado y por último el grado de ejecución de la partida presupuestaria correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en este Convenio, las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia, Control e Interpretación del Convenio.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a.

1.- Los hijos solteros menores de 25 años, o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales a 600 euros.

2.- El Cónyuge que no perciba rentas superiores a 6000 euros.

No podrá denegarse ni concederse las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria Mixta.

El Ayuntamiento de Fuente Obejuna responderá mediante una póliza aseguradora por toda lesión física, material y/o consecuen- cial que sufran los empleados del mismo, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, con exclusión de las contingencias asegura- das por la Seguridad Social.

#### **ARTÍCULO 39.- OTRAS MEJORAS SOCIALES.-**

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

En cuanto a las mejoras, se aprueba lo siguiente:

1.- Anticipos reintegrables.

2.- Ayudas de Estudio.

3.- Jubilación Anticipada.

#### **ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.-**

Podrán concederse por Decreto de la Presidencia y previo informe del Negociado de Personal, e Intervención, anticipos en los términos siguientes:

a) Al personal fijo en plantilla, tanto Funcionario como Laboral, anticipo de una, dos o tres mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias brutas que perciban y cuyo reintegro se realizará en 12, 18 o 24 mensualidades, según se trate de una, dos o tres pagas, mediante descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

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

#### **ARTÍCULO 41.- AYUDAS AL ESTUDIO.-**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter excepcional y compensatorio, destinada a sufragar, en parte los gastos ocasionados por los estudios de hijos menores de 25 años del personal al servicio del Ayuntamiento, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magister, master, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula par el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla teniendo en cuenta lo pactado en el artículo 25 sobre formación profesional, se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asisten-

cia 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 45 Euros diarias, debiéndose justificar los mismos.

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

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1.- En el Presupuesto de cada ejercicio, la Corporación deberá consignar un crédito que se pactará anualmente por la Comisión paritaria para atender las ayudas de estudios destinadas para las ayudas a favor de los empleados, incluidos los que no convivan con el solicitante por razones de separación o divorcio del matrimonio.

2.- La cuantía para el próximo ejercicio 2011 queda fijada en 9.000,00 €, siendo fijada para años posteriores la cuantía según se pacte con la Comisión Paritaria.

#### **3.- Bases para la concesión de ayudas de estudios a hijos.**

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

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

c.- El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del primer día hábil del mes de Noviembre advirtiéndole al personal solicitante que transcurrido el plazo de presentación de instancias no se admitirá petición alguna, por lo que perderá el derecho a la prestación de la referida ayuda.

Las instancias se presentarán en el Registro General de Entrada de la Corporación en horas de Oficina en el plazo de 30 días hábiles.

d.- La cuantía de las Ayudas será la siguiente:

\* Bachillerato, el 50% de los libros del Curso.

\* Enseñanza de Grado Medio y Superior, el 50% de los libros del Curso.

Estas ayudas se abonarán con cargo a las partidas presupuestarias existentes para cada ejercicio económico.

e.- En las Enseñanzas de E.S.O., F.P. 2º y Bachillerato, Grado Medio y Superior, se abonará el importe de la matrícula en su totalidad económica. En ningún caso se incluirán tasas u otros conceptos distintos de la matrícula.

4.- La Convocatoria se efectuará anualmente en el mes de Noviembre. A la solicitud normalizada deberá acompañar la siguiente documentación:

a.- Declaración Jurada del solicitante en la que se haga constar que el beneficiario no disfruta de otra clase de Beca concedida por Entidad Pública o Privada.

b.- Declaración del solicitante sobre los ingresos brutos sin descuento alguno o bienes de fortuna con que cuenten todos y cada

uno de los miembros que componen la familia en la fecha anterior a la convocatoria de las Ayudas de Estudios, eliminándose del concurso cuando se compruebe ocultación. Se adjuntará fotocopia compulsada de la última Declaración de la Renta.

Estudios universitarios: documentación justificativa de la matriculación y del pago de tasas, donde se detallen las asignaturas que componen el plan de estudios, o en número de créditos en su caso y las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

5.- En todo caso, la Ayuda de Estudios para hijos a percibir por cada unidad familiar tendrá un tope máximo de 1.000 euros por convocatoria anual.

6.- El personal contratado temporal solo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida de un año, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

7.- La Corporación se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante

Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún 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.

No podrá denegarse ni concederse ninguna de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria Mixta.

#### **ARTÍCULO 42.- JUBILACION ANTICIPADA.-**

Primero: Jubilación Anticipada:

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y los/as empleados fijo en plantilla, hayan cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de jubilación, podrá aquel acceder a su jubilación anticipada desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes criterios y premios, actualizables automáticamente en su importe con el IPC. De cada año, en las siguientes cantidades:

Premio Edad Jubilación

Jubilación a los 60 años: 40.000,00 €

Jubilación a los 61 años: 34.000,00 €

Jubilación a los 62 años: 27.000,00 €

Jubilación a los 63 años: 17.000,00 €

Jubilación a los 64 años: 5.000,00 €

El Ayuntamiento deberá habilitar una partida presupuestaria en los presupuestos para su abono, en el caso de que no exista consignación presupuestaria suficiente se abonarán una vez habilitado el crédito correspondiente, cuyo expediente habrá de iniciarse en el momento de producirse la jubilación.

Los trabajadores /as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en los términos contenidos en el R.D. 1194/85, de 17 de Julio, siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del/a trabajador/a mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigente, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, a excepción de la contratación en prácticas, para la formación o a tiempo parcial.

En cualquier caso la contratación habrá de tener una duración mínima de un año a tiempo completo y con la misma categoría del trabajador/a a quien se sustituye.

Segundo: Jubilación Parcial:

El empleado/a, una vez cumplido los 61 años, siempre que reúnan las condiciones exigidas por las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a

la jubilación parcial, concertando previamente con la Corporación un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario, que habrá de estar comprendida ente los márgenes porcentuales mínimos y máximos legalmente establecidos en cada momento, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los Representantes de los Trabajadores en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador/a en situación de desempleo.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al/la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida para este Ayuntamiento.

Asimismo, en los términos que se desarrolle por el legislador, procederá la jubilación parcial del personal sujeto a derecho administrativo, a solicitud del interesado/a, siempre que el funcionario/a reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, por el legislador, se proceda da desarrollar la Disposición Adicional Sexta del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación proveerá, si así correspondiera, a modificar el presente artículo al objeto de asegurar la no discriminación entre los diversos colectivos del Ayuntamiento de Fuente Obejuna.

#### **CAPÍTULO V - DERECHOS SINDICALES.**

##### **Artículo 43.- REPRESENTACIÓN LEGAL.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto del personal corresponde a los Delegados de Personal y de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

##### **Artículo 44.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

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

A los efectos del reconocimiento formal de las secciones sindicales ante la Corporación deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo.

Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicado más representativo, de acuerdo con la Ley Orgánica de la 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) Organización sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Corporación fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de la organización, con expresión de los miembros que integren su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones.

Cuando algunas organizaciones sindicales decidan coalicionarse o fusionarse y requieran de la Corporación su reconocimiento formal, para la constitución de sección sindical o el derecho de

participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de «facto» el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones afectadas por la coalición o fusión.

d) Delegado de la sección sindical.

Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento podrán designar un delegado de la misma ante el Ayuntamiento que, tendrá las funciones establecidas en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de libertad sindical.

e) Representantes de las secciones sindicales en los órganos electos.

Las Secciones Sindicales que carezcan de representantes en los órganos electos de representación, podrán solicitar la incorporación a los mismos de un representante, con voz y sin voto, y con las competencias que los órganos electos regulen, cumpliendo las condiciones de ser un sindicato representativo de ámbito nacional o autonómico, o tener el 10 %de representación en el centro de trabajo.

f) Funciones.

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

Asimismo es función de las secciones sindicales la defensa de los intereses de la organización sindical que representa y de los afiliados de la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación, sin perjuicio de las atribuciones expresamente atribuidas a los órganos electos.

#### **Artículo 45.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

La expresión «representantes de los empleados» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor:

1.- Representantes electos: representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación de conformidad con las disposiciones vigentes para integrar el Comité de Empresa y Junta de Personal (Delegados de Personal laboral).

2.- Representantes sindicales: representantes elegidos por las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento.

#### **Artículo 46.- GARANTÍAS SINDICALES.**

Los representantes de los empleados, tendrán las siguientes garantías mínimas: a.- Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

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

c.- No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

d.- No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.

e.- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

f.- Para los representantes electos (Delegados de Personal Laboral y miembros natos de los Comités de Empresa) y Delegados Sindicales, disponer de un crédito mensual de 15 horas retribuidas.

#### **Artículo 47.- HORAS SINDICALES.**

1.- Los representantes de los empleados con derecho a crédito de 15 horas mensuales retribuidas son: Los miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal Delegados de Personal Laboral y Delegados Sindicales.

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

a.- La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de la Corporación mediante escrito dirigido al Alcalde. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b.- Las horas sindicales no utilizadas se acumulan de un mes en otro, terminando este derecho al finalizar cada año natural.

c.- 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 48.- FUNCIONES**

Los representantes electos de los empleados: miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y Delegados Sindicales, 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 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 o incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional individual o colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

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

7. Informar a sus representantes de todos los temas o cuestiones que directamente o indirectamente tenga o puedan tener re-

percusión en las relaciones laborales.

#### **Artículo 49.- COMPETENCIAS**

Son competencia de los representantes electos y Delegados de Personal de los empleados la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento.

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

- Recibir información de todos los asuntos de personal de la Corporación.

- 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 a régimen de prestaciones de los servicios.

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

#### **Artículo 50.- DERECHO DE REUNIÓN.**

Los empleados del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho de reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el presente Acuerdo tienen la consideración y reconocimiento de «representantes de los empleados» sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Presidente de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a.- Formularse la petición con una antelación de 72 horas.
- b.- Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- c.- Remitir el orden del día.
- d.- Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de celebración de la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

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

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

- 1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- 2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 6 horas mensuales.

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

- 1.- Que pertenezcan a la organización sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que ostente cargo sindical.
- 3.- Que se comunique en la solicitud los datos de las personas y cargo que tiene.

#### **Artículo 51.- SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.**

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo por la libertad del empleado para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los acordados entre el Ayuntamiento y el Comité de Huelga. Caso de no llegarse a

acuerdo, se estará a lo previsto e la legislación vigente.

#### **Artículo 52.- DISPOSICIONES GENERALES.**

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

a.- Tablones de anuncios independientes para el Comité de Empresa y Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximos posible a los accesos de entrada / salida de todos y cada uno de los centros de trabajo.

b.- Locales y medios materiales para el Comité y secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento. Tales como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopiadora, etc.

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

Estableciéndose como mínimo un representante por cada Sección Sindical, legalmente constituida.

#### **Artículo 53.- VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.**

Todos los firmantes del presente convenio se comprometen que antes del próximo día 15 de diciembre, tener elaborada la Relación y valoración de los Puestos de trabajo correspondientes a los Funcionarios y al Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Fuente Obejuna, para su pertinente desarrollo, y aplicación en el siguiente ejercicio 2011.

### **CAPÍTULO VI - SEGURIDAD E HIGIENE.**

#### **Artículo 54.- DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

Las partes integrantes del presente Convenio conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar las actuaciones técnicas-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma mas amplia, rigurosa y exacta las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, con especial referencia a los contenidos de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/97 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamentos de los Servicios de Prevención.

#### **Artículo 55.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.-**

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

su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo, someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el

Médico de Empresa, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

#### **Artículo 56.- REVISION MÉDICA (CHEQUEO).**

Los Empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual y obligatoria que se efectuará en el Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo o por el Ser-

vicio Médico de Empresa del Ayuntamiento.

**Artículo 57.- CURSOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.-**

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

**CAPÍTULO VII - GARANTIAS COMPLEMENTARIAS.-**

**Artículo 58.- ACUERDO DE LOS ORGANOS CORPORATIVOS.-**

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

**Artículo 59.- GARANTIAS DE AFILIACION.-**

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

**Artículo 60.- DIFUSION DEL CONVENIO.-**

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

**Artículo 61.- COMISION PARITARIA MIXTA, DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACION.-**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por 3 miembros de la parte Social y 3 miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social, será por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, y ser nombradas por ella

de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el Conjunto de Comités de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto los asesores que cada Sección Sindical o la Corporación estimen oportunos.

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

La Comisión se reunirá con carácter ordinario el día 15 de Noviembre. En caso de ser día no laboral se reunirá el siguiente hábil.

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

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

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengán atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

Fuente Obejuna a 3 de marzo de 2011.- El Alcalde, firma ilegible.