

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Belmez

Núm. 119/2022

En sesión ordinaria, celebrada por el Pleno de la Corporación el día 28 de mayo de 2021, se aprobó el Acuerdo Marco del Ayuntamiento de Belmez, con el siguiente articulado.

“ACUERDO MARCO - AYUNTAMIENTO DE BELMEZ

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Acuerdo Marco tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del EBEP; el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Legislación que sobre materia de personal le sea de aplicación a la Administración Local; así como en la demás Legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial

El presente Acuerdo Marco regula las condiciones laborales y sociales de todos los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Belmez y de los Centros de Trabajo dependientes del mismo, con excepción de la sociedad mercantil local – ARDEPINS SA y aquellos sometidos a régimen especial, (PROFEA, los sujetos a Programas especiales subvencionados, etc).

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Acuerdo Marco será de aplicación al personal que preste servicios al Excmo. Ayuntamiento de Belmez integrado por:

- A) Funcionarios de carrera.
- B) Interinos.
- C) Contratados en régimen de Derecho Laboral.
- D) Personal eventual.

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:

-Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contratos del Estado, que se regirán por sus normas específicas.

-El personal contratado con cargo a los fondos para el Acuerdo de Empleo y Protección Social Agraria PROFEA, los sujetos a Programas especiales subvencionados, etc.

Artículo 4. Ámbito Temporal. Denuncia y Prórroga

El presente Acuerdo Marco, tras su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022. Transcurrida esta fecha, se considerará prorrogado, por la tácita reconducción, por periodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes, con anterioridad al 30 de septiembre de cada año natural, mediante escrito dirigido a la otra parte.

No obstante, denunciado este Acuerdo Marco, en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad de su articulado.

Si transcurrido un año desde la denuncia del Acuerdo Marco no se llegara a acuerdo, este se prorrogará por la tácita hasta el acuerdo definitivo de las partes.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo Marco, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación y que mejoren lo anterior, todo ello sólo respecto del personal laboral, al amparo del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Incremento y Revisión

La cuantía de las retribuciones básicas y complementarias, aun quedando establecidas en el presente Acuerdo Marco, serán revisables anualmente mediante la Mesa General de Negociación en los términos que se determine, con carácter general, para toda la función pública, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, norma que la sustituya, estableciéndose como bases de la negociación, los acuerdos a nivel nacional y autonómico para los empleados públicos.

Artículo 7. Condiciones más Beneficiosas

En lo concerniente a las condiciones más beneficiosas al personal laboral, se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en el presente acuerdo, manteniéndose las mismas con carácter personal.

CAPÍTULO II

Organigrama Funcional, Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones

Artículo 8. Organigrama Funcional

La organización técnica del trabajo y el organigrama, es competencia exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de la oportuna negociación con la representación de los Delegados Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, de conformidad con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas en el presente Acuerdo Marco.

Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo y Catalogación de los mismos

El Excmo. Ayuntamiento de Belmez, para la efectiva aplicación de este Acuerdo Marco, y tras su aprobación definitiva, elaborará la Relación de los Puestos de Trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación vigente, y negociada con la representación de los Delegados Sindicales.

La prestación de servicios del personal público, se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajos genéricos o singularizados.

Son puestos de trabajos genéricos, aquellos no diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones propias del Grupo de Clasificación correspondiente y, en su caso, de su Cuerpo, Escala o Plaza y que no tengan contenido funcional individualizado.

Son puestos de trabajos singularizados, aquellos diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones asignadas de forma individualizada a los mismos.

Toda modificación, relacionada con las condiciones laborales deberá ser pactada con la citada representación sindical.

Artículo 10. Consolidación del Grado Personal. Puesto de Trabajo y Reestructuración del mismo

El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente, durante dos años continuados o tres con interrupción. No obstante, los empleados que obtengan un puesto de trabajo superior en dos o más niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados, un grado superior al que poseyeran, en

dos niveles, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala.

Si durante el tiempo en que el empleado desempeñe un puesto, se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

El grado define la situación profesional de cada empleado municipal. Todo empleado municipal posee desde su ingreso el grado personal o categoría laboral inicial de los que correspondan su Cuerpo o Escala.

Artículo 11. Catálogo de Funciones

Define las funciones de cada puesto de trabajo, de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, determinándolas con exactitud y precisión.

Caso de producirse creaciones, reconversiones o contrataciones de plazas de categorías o funciones no contempladas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, se pondrá en conocimiento de la Mesa de Negociación.

CAPÍTULO III

De la Relación de Trabajo

Artículo 12. Plantilla, Oferta de Empleo Público

El Excmo. Ayuntamiento de Belmez, previa negociación con los Representantes de los trabajadores, con la aprobación del Presupuesto anual, aprobará la Plantilla del Personal, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Artículo 13. Incompatibilidades

Para el acceso y permanencia de empleados del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, se estará a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

Artículo 14. Disposiciones Generales para la Provisión de Puestos de Trabajo

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, permite la adscripción del personal laboral a su servicio en Servicios, Secciones y Negociados, perfectamente organizados y jerarquizados, cuyo fin es la eficacia en el servicio público que esta Administración tiene encomendada, creando además una efectividad a la expectativa de promoción profesional y concreción de la carrera administrativa, así como a la movilidad y traslados internos del personal de la misma.

En cuanto al personal funcionario, al amparo del artículo 73.2 del EBEP, se les podrá asignar tareas, funciones o responsabilidades distintas a las que les corresponde por su puesto de trabajo, siempre que sean adecuadas a su clasificación, grado o categoría cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma de sus retribuciones.

A tal fin, los puestos de trabajo definidos en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) de este Excmo. Ayuntamiento, podrán cubrirse por:

A) Libre Designación. Podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos de la Plantilla Orgánica de lo que se dará cuenta a mesa general de negociación, teniendo en cuenta la cualificación y experiencia.

El personal que cese en un puesto de trabajo cubierto por libre designación, será adscrito de nuevo a su puesto anterior o a un puesto de trabajo correspondiente a su Subescala o Clase, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no exista vacante en su Subescala o Clase, sin que por ello se vean mermadas sus retribuciones respecto de las que correspondan a su puesto de origen.

B) Concurso Interno de traslados. Por este sistema se cubrirán

los puestos de trabajo que se determine en la RPT, previo acuerdo con la Mesa General de Negociación, que se encuentren en situación de vacante, tanto provisional como definitiva, entre personal del mismo grupo o categoría.

En el mes de octubre de cada año, se efectuará obligatoriamente concurso interno para cubrirlos. Por acuerdo de la Mesa General de Negociación podrán cubrirse asimismo en cualquier época del año. Las Bases de la convocatoria, serán elaboradas por la Mesa General de Negociación y serán expuestas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento

El personal que cese en un puesto de trabajo cubierto por concurso interno, será adscrito de nuevo a su puesto anterior o a un puesto de trabajo correspondiente a su Subescala o Clase, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, sin que por ello vea mermadas sus retribuciones respecto de las que correspondan a su puesto de origen.

En todas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso interno, estará presente un representante por los trabajadores, con voz y voto.

C) Comisión de Servicio y adscripción de personal laboral. Cuando exista vacante en la Relación de Puestos de Trabajo, y no resulte cubierta tras la convocatoria de concurso interno entre personal del mismo Grupo o categoría, el Alcalde, mediante Decreto, podrá proceder a convocar concurso para cubrirlo voluntariamente en Comisión de Servicio, en el caso de funcionarios, o adscripción, en el caso de personal laboral, por un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño.

La convocatoria será expuesta en el Tablón de Anuncios, así como será remitida previamente a los representantes de los trabajadores.

En la designación de la Comisión de Servicio, o adscripción en el caso de personal laboral, tendrá preferencia el solicitante que tenga más antigüedad. En todo caso, el puesto de trabajo será ofertado en el siguiente concurso de puestos de trabajo que se efectúe. Si el puesto continúa vacante, podrá prorrogarse la Comisión de Servicio, hasta un año, prorrogable por otro, siempre que la plaza no haya sido cubierta en propiedad.

Las retribuciones a percibir por el empleado que ocupe un puesto de distinto Grupo o categoría a su plaza, cubierto en Comisión de Servicio, o adscripción de personal laboral, equivaldrán al total de las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al puesto de que se trate, con prorrateo de las pagas extraordinarias. En el caso de cubrirse una plaza, en la que el Complemento de Destino esté fijado en cuantía inferior al de la plaza propia del trabajador que la ocupe por este sistema, le será respetado su grado personal consolidado.

En todas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo en Comisión de Servicio o adscripción de personal laboral, estará presente un representante por los trabajadores, con voz y voto.

Artículo 15. Período de Prueba

El período de prueba para el personal laboral, sólo se podrá establecer por una sola vez a un trabajador, siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo y función.

En las contrataciones laborales la duración del período de prueba será el siguiente:

-De tres meses para las categorías equivalentes a los Grupos A y B (Titulados Superiores y Medios).

-De un mes para los contratados equivalentes a los niveles C y D (personal cualificado).

-De quince días para los trabajos equivalentes al nivel E (perso-

nal no cualificado).

Artículo 16. Conocimiento de Contratación

El Excmo. Ayuntamiento de Belmez, en el momento de cualquier contratación pondrá a información una copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 17. Enfermedad o Accidente

El personal al servicio de este Ayuntamiento que legalmente tenga reconocido el derecho a las prestaciones por Incapacidad Temporal, percibirá mientras se encuentre en esta situación, además de lo previsto en la legislación de la Seguridad Social, la diferencia que hubiese entre la prestación económica referida y el porcentaje de los conceptos retributivos según las condiciones siguientes:

1. En situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

a) Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el vigésimo día inclusive, se abonará el 75 por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) A partir del día vigésimo primero inclusive se abonará la diferencia entre la prestación correspondiente de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por ciento de los conceptos retributivos.

2. Se abonará a partir del segundo mes la diferencia entre la prestación que corresponda por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos en los supuestos en que la Incapacidad Temporal sea derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común que genere hospitalización o intervención quirúrgica así como si viene derivada de una enfermedad grave de las listadas en el Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En todos los casos a la hora de efectuar el cálculo de las diferencias, quedan excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones o suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

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

Artículo 18. Cese del Trabajador

Cuando un trabajador cese de prestar servicios al Excmo. Ayuntamiento, bien por iniciativa propia o del Ayuntamiento, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese, salvo en contratos de sustitución por incapacidad temporal o interinidad. En el supuesto de no existir dicho preaviso, se le detraerá o abonará al trabajador, según el caso, de su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retraso habidos.

En caso de no existir preaviso como consecuencia de que el cese del trabajador venga producido por la incorporación del titular a la plaza (alta por I.L.T., toma de posesión, etc.) se aplicará la normativa laboral.

Artículo 19. Trabajadores Minusválidos

En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo de un 10% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente, se alcance el 5% de los efectivos de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, siempre que superen las pruebas

selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeñado de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 20. Gestación

1. Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de 16 semanas de licencia retribuida en el supuesto de parto, ampliable a veinte en caso de parto múltiple. El disfrute será ininterrumpido, excepto seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre, para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, la madre, en el supuesto de que el padre trabaje, podrá optar porque éste, disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

2. La empleada embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñe es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias, garantizándose, en todo caso, la protección que establece el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La empleada embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales, previa comunicación al Jefe de Personal o persona en que delegue, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

4. En el supuesto de adopción o acogimiento, 8 semanas si la edad del menor es inferior a 9 meses, o 6 semanas si la edad es superior a 9 meses o inferior a tres años. Esta licencia la podrá disfrutar solo uno de los conyugues en caso de que ambos trabajen.

5. Tras la licencia, se tendrá derecho al disfrute del periodo anual de vacaciones, si no se ha disfrutado con anterioridad, y de los días de licencia por asuntos particulares, que estarán sujetos a la regulación específica.

Artículo 21. Lactancia

Los trabajadores, por lactancia de cada hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituirla por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada. Esta reducción de jornada no comportará reducción alguna en sus haberes.

Asimismo, previa solicitud, tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última.

Este artículo es aplicable indistintamente a uno de los cónyuges, cuando ambos trabajen.

En el caso de que algún empleado no pudiera hacer uso de lo expuesto en los párrafos anteriores y con el fin de garantizar este derecho se aplicaran los días que determine la normativa.

Artículo 22. Protección a las Víctimas de Violencia de Género

Las faltas de asistencia de los trabajadores víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o Servicio de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador al Jefe de Personal o persona en que delegue a la mayor brevedad.

Artículo 23. Situaciones Administrativas y Laborales

Las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio

del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, serán las siguientes:

- 1) Servicio activo.
- 2) Servicio en Comunidades Autónomas.
- 3) Excedencia forzosa o voluntaria.
- 4) Servicios Especiales.
- 5) Suspensión.

Estas situaciones se regularán por la normativa básica estatal, y por la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 24. Jubilación Forzosa y Voluntaria

a) La jubilación será obligatoria al cumplir el empleado la edad en cada caso legalmente establecida, siendo posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo, para aquellos empleados que voluntariamente lo deseen, hasta que cumplan la edad máxima legalmente establecida, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de cumplimiento de la edad forzosa de jubilación.

En todo caso, se estará en lo dispuesto en el artículo 67 del EBEP y en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Artículo 25. Acoso sexual en el trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni se tolerará el acoso sexual 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, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al mismo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores que sean objeto de dichas conductas, el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador desee iniciar.

CAPÍTULO IV

Régimen de Trabajo

Artículo 26. Organización y Racionalización del trabajo

a) La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Excmo. Ayuntamiento. 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 originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del personal laboral, 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 períodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales representadas en la

Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, siempre que afecten a las siguientes materias:

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

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

Artículo 27. Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria de trabajo, del personal laboral, será en cómputo anual la misma que se fije para los empleados de la Administración General de la Junta de Andalucía, debiendo concretarse en el calendario laboral anual. Se desarrollará, preferentemente en jornada intensiva de lunes a viernes, excepción de aquellos servicios que por su especificidad deban adaptarse a otros horarios diferentes, sin superar el cómputo anual marcado.

La jornada de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Belmez será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Aplicándose las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.

A efectos de negociar el calendario laboral anual, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Los días 24 y 31 se consideran festivos, excepción de aquellos servicios que por su especificidad deban adaptarse a otros horarios diferente, o urgencias de determinados servicios.

2. Los días de Feria en honor a la Virgen de los Remedios, se establecerá una reducción de Jornada, estableciéndose un horario especial con una reducción del 25%, excepto, en particular, para el personal de limpieza viaria y policía local, y en general para otros servicios que por su especificidad deban adaptarse a otros horarios diferente, o urgencias.

3. Todo el personal cuya contratación exceda de 4 horas al día tendrá derecho a un descanso en su jornada de 20 minutos para desayuno que se computaran como tiempo de trabajo efectivo.

4. La jornada de la policía local y de los centros con jornada de trabajo especial se establecerá mediante anexos al Convenio, por un cuadrante especial que se revisará anualmente, previa negociación con el ayuntamiento.

Artículo 28. Horario de Trabajo

1. Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo Marco, realizarán su jornada de trabajo con arreglo al que actualmente tiene asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario, se siga la vía de la negociación.

2. Los miembros del Cuerpo de la Policía Local, tendrán asimismo la misma jornada que el resto de los trabajadores del Ayuntamiento, pero dadas las características de este servicio, realizarán su jornada conforme al horario establecido según turnos de trabajo asignado por el Jefe de Personal, compensándose el exceso de jornada -en su caso- mediante descanso, conforme a lo descrito en el artículo 28.3, o retribución en concepto de productividad, previa propuesta de Alcaldía o concejalía en que delegue.

3. Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se establece una reducción de jornada para el personal de administración cuyo contrato sea a jornada completa. Esta jornada reducida será de: 07:30 a 14:00 horas de lunes a viernes. El resto de personal adscrito a otros servicios cuyo contrato sea a jornada completa tendrán también una reducción de jornada durante el periodo citado, siendo ésta, de 07:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

Artículo 29. Licencias Retribuidas

El Ayuntamiento concederá a su personal laboral permisos y licencias retribuidos, por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales si es a menos de 200 km. Si el fallecimiento se produce a más de 200 km, la licencia será de cinco días naturales.

Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad tres días naturales si se produce a menos de 200 Km, y cuatro días naturales si se produce a más de 200 Km.

De producirse el fallecimiento del 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.

-Cuadro Explicativo de Parentesco:

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padres, hijos	1º	Cónyuge y suegros
Hermanos, abuelos y nietos	2º	Cuñados

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

a) Por nacimiento, adopción de hijo, cuatro días naturales a partir de la fecha del hecho en cuestión.

b) Por interrupción voluntaria del embarazo en los supuestos despenalizados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de tres días naturales a partir de la fecha del hecho en cuestión que serán ampliables según las circunstancias.

c) Por accidente o enfermedad grave, u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares de 1er. grado por consanguinidad o afinidad tres días laborables y cinco cuando esté a más de 200 Km. Cuando se trate de familiares de 2º grado de consanguinidad, debidamente justificados, el permiso será de dos días laborables y cuatro cuando esté a más de 200 Km.

d) Por parto natural de familiares de primer grado, por consanguinidad o afinidad, un día natural.

En el caso de que el mismo sujeto causante de lugar al permiso para más de un trabajador del centro, estos no podrán disfrutarlo simultáneamente, sino que deberán alternarse en su disfru-

te mientras dure la situación que genera al permiso.

e) Por interrupción voluntaria del embarazo en los supuestos despenalizados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de tres días naturales a partir de la fecha del hecho en cuestión que serán ampliables según las circunstancias.

f) Por intervención quirúrgica ambulatoria de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y familiares de segundo grado por consanguinidad, un día laborable, a partir de la fecha del hecho en cuestión.

g) Por matrimonio Civil o religioso del empleado, quince días naturales. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

h) Por matrimonio civil o religioso de hijos y hermanos, el día del enlace, si es laborable. Si dicho matrimonio se celebre a más de 200 kilómetros, el día del enlace más el siguiente.

i) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable. Por cambio de residencia a distinta localidad, dos días laborables.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, debidamente justificado y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Los miembros de la Policía Local que estando libres de servicio sean citados para comparecer en algún Juzgado, por causas relacionadas con su trabajo, tendrán derecho a la compensación de ese día.

l) El empleado que curse estudios en centros oficiales de enseñanza, tendrá derecho a 6 días laborables al año para preparar exámenes, antes de los mismos, y se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

m) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de su celebración, previa o posterior justificación.

ñ) Las empleadas embarazadas y otro progenitor/a, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo. Asimismo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo.

n) Por razones de enfermedad, el trabajador dispondrá del tiempo necesario para asistir al consultorio de medicina general o de especialidad, debidamente justificado.

o) A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algunos días de trabajo efectivo, salvo que se acumule conjuntamente con el permiso de maternidad y las vacaciones anuales.

Los empleados disfrutaran de dos días adicionales de permiso particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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 del personal en el centro de trabajo el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizara sorteo para determinar los empleados a los que les corresponde.

Cuando, por alguna razón, no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros 31 días del mes de enero siguiente.

Para todo el personal, el número anual de días de permiso por

asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

p) Los empleados que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

El personal funcionario se registrará en todas estas materias por la normativa aprobada por la Comunidad Autónoma para su personal funcionario.

Artículo 30. Vacaciones

1. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el Plan Anual de Vacaciones y Sustituciones, que deberá estar terminado antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

2. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles, prorrateables por el tiempo de permanencia en la empresa, considerándose el sábado o día de descanso semanal, inhábil a estos efectos, a disfrutar preferentemente en época estival.

No obstante, ello, en el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que a continuación se especifican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles. Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles. Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles. Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

3. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero siguiente, preferentemente de forma continuada entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive. Podrán fraccionarse en períodos mínimos de cinco días consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y a petición del trabajador, siempre que el funcionamiento del servicio lo permita.

4. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado o en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con Incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, Incapacidad Temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como el permiso de paternidad que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

En aquellos casos en que el personal del Ayuntamiento, durante su período de vacaciones, cause baja por cualquiera de los supuestos citados en el párrafo anterior, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas.

5. Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por el Ayto. con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del empleado o empleada y, en todo caso, al disfrute de los días en los que efectivamente se haya visto afectado, con un incremento de 4 días más de vacaciones, debiéndose justificar sobradamente la necesidad de fuerza mayor que ocasione el cambio en la fecha de las vacaciones.

6. El personal afecto a este Acuerdo que:

1. Cese por voluntad propia, en las condiciones legalmente establecidas;

2. Finalice el período por el que fue nombrado;

3. Sea separado del servicio; podrá tener derecho al disfrute o, que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año, siempre que el Presupuesto municipal lo permita.

En cumplimiento de lo establecido en el párrafo primero del presente artículo, el Ayuntamiento, según sus necesidades, contratará a una persona con la antelación suficiente para que quede cubierto el servicio.

Artículo 31. Jornada Reducida

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

b) Los empleados a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada, conforme a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social aprobado por RD Legislativo 8/2015.

c) Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 32. Domingos y Festivos

De carácter general, exclusión hecha de aquellos servicios en los que por sus particulares características especiales, sea necesario prestar el servicio tanto en domingos como en festivos, el personal que por necesidad eventual del servicio, hubiera de prestar su jornada durante algunos de estos días, siempre que el servicio lo permita, percibirá preferentemente, previa autorización una gratificación que se determinara convenientemente dependiendo del servicio, o bien el trabajador disfrutará de dos días de descanso. *Las cuantías se determinarán en anexo complementario.

El anterior concepto deberá ser abonado dentro de los dos meses siguientes a aquél en que se produzca, en concepto de gratificación.

Artículo 33. Modificación de los Sistemas de Producción

El personal que tenga que utilizar nuevos sistemas de trabajo en razón de incremento de equipos, inclusión o sustitución por otros más sofisticados recibirá la formación necesaria para el uso y manejo de los mismos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de Belmez. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizara fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad distinta al Centro de trabajo, el Excmo. Ayuntamiento abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento legalmente establecidos.

Artículo 34. Formación Profesional

-En el primer trimestre de cada año, el Ayuntamiento, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, elaborará y pactará, un Plan de Formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados. Asimismo, se elaborará y pactará la programación del Plan Anual de Formación Continua de las Admi-

nistraciones Públicas en cualquiera de sus modalidades.

Serán objetivos básicos del Plan de Formación:

Incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios al ciudadano.

Favorecer la innovación y reciclado para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.

Facilitar la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales.

Promover el desarrollo integral del trabajador desde los ámbitos personal y profesional.

El personal contratado podrá asistir a los cursos que estime conveniente el Servicio, siempre que sean relevantes para el desempeño del puesto de trabajo.

-El Excmo. Ayuntamiento de Belmez, directamente o en régimen de concierto con Centros de Formación, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional.

-El Excmo. Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores a Congresos, Seminarios, Cursos, Mesas Redondas, referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos, será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros, será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento de los mismos.

-El Excmo. Ayuntamiento incluirá en su presupuesto, una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal.

Artículo 35. Reconversión y Garantía de Puestos de Trabajo

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, se estará a lo previsto en el artículo 14 y 36 del presente Acuerdo.

Artículo 36. Trabajos de Distinta Categoría

En caso de eventual necesidad, y para trabajos determinados, se podrá convocar concurso, cuyas Bases serán negociadas por la Mesa General de Negociación, para destinar al personal laboral a la realización de funciones de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto de trabajo, al cesar las causas que motivaron dicho cambio, sin derecho a la consolidación de los haberes percibidos por el desempeño de dicha categoría superior, salvo disposición legal en contra.

Estas funciones de superior categoría, no podrán exceder de un periodo de 18 meses, prorrogable por un año, si no se ha creado la correspondiente plaza en Plantilla.

Las retribuciones a percibir por el empleado que realice trabajos o funciones de distinta categoría, equivaldrán al total de las retribuciones básicas y complementarias de la categoría superior de que se trate, con prorrateo de las pagas extraordinarias.

En cuanto al personal Funcionario, al amparo del artículo 73.2 del EBEP, se les podrá asignar tareas, funciones o responsabilidades distintas a las que les corresponde por su puesto de trabajo, siempre que sean adecuadas a su clasificación, grado o categoría cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma de sus retribuciones.

Artículo 37. Sustituciones

En caso de ausencias temporales por motivo de vacaciones, enfermedad, licencias, etc., el Alcalde mediante Decreto, previa propuesta del Jefe del Servicio, y a fin de evitar un detrimento en

el normal funcionamiento del mismo, podrá proveer la sustitución de dicho personal, por un trabajador de igual o inferior categoría, en razón a su antigüedad y experiencia en dicho servicio.

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

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

Previamente a la acreditación de tales emolumentos, será preceptivo la evacuación de un informe por parte del jefe del Personal o responsable del Centro o Servicio, según corresponda la sustitución, que acredite que, efectivamente, el sustituto ha realizado dichas funciones y se ha hecho cargo de las tareas propias del sustituido, durante su ausencia.

CAPÍTULO V

Mejoras Sociales

Artículo 38. Ropa de Trabajo

El Excmo. Ayuntamiento de Belmez y sus Centros de Trabajo dependientes del mismo facilitarán el calzado y la ropa de trabajo, homologada, necesaria al personal con derecho a ella. Asimismo los guantes de trabajo necesarios, material desechable y los medios de protección personal con carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo la ropa facilitada, así como a su cuidado y entrega a la persona responsable del Ayuntamiento o Centro en el momento en que cese su actividad.

El personal que tenga que usar ropa de trabajo estará obligado al cumplimiento del artículo 12 del RD 664/97, sobre protección de trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.

Artículo 39. Anticipos Reintegrables

La concesión de adelantos reintegrables al personal será a solicitud del interesado, y visto bueno de alcaldía, acreditando la oportunidad y si se ajusta a la normativa. La solicitud se resolverá por decreto de alcaldía, quien deberá concretar las condiciones del adelanto, que, en todo caso, habrá de reintegrarse dentro del año natural en que se solicitó.

Artículo 40. Garantías. Sanciones Gubernativas o Judiciales

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

b) Se garantiza al personal laboral fijo, que, en caso de despido improcedente por sentencia judicial firme, sea el propio trabajador el que opte por su reingreso o por la percepción de la indemnización que en dicha sentencia quede fijada.

c) El tiempo que el empleado haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado 1) de este artículo, será considerado como de trabajo efectivo.

d) 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 casos 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 del Organigrama del Ayuntamiento, mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos, percibirá las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

Artículo 41. Reinserción Laboral

En esta materia se estará en lo previsto en el artículo 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y por el Título III del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 42. Representación de Trabajadores

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

- a) De representantes sindicales, es decir representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Excmo. Ayuntamiento y/o Centros dependientes.
- b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados del Ayuntamiento y/o Centros dependientes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 43. De las Secciones Sindicales

El Ayuntamiento de Belmez, reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Artículo 44. Órganos de Representación

a) Los Delegados de Personal, La Junta de Personal y el Comité de Empresa.

1. Les corresponde la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados del Ayuntamiento, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Recibirán información que les será facilitada anualmente, sobre la política de personal de la Entidad Local, la evolución general del Ayuntamiento y evolución probable de empleo en el mismo.

3. Conocerán el Presupuesto y la Memoria anual.

4. Deberán ser informados de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones:

- a) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- b) Cantidades que perciba cada funcionario o empleado laboral según proceda-, por Complemento de Productividad.

6. Conocer, a requerimiento de la Junta de Personal o Comité de Empresa, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente laboral y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Asimismo, ejercerán una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de personal, condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, así como de las resoluciones y acuerdos del Ayuntamiento en materia de personal, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante el mismo o los Organismos o Tribunales correspondientes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

8. Participarán en la gestión de las obras sociales establecidas en esta Administración, en beneficio de sus funcionarios o empleados laborales, o sus familiares.

9. Ejercerán el derecho a la libre información a sus representados en todos los temas y cuestiones que le afecten.

10. Los informes que deban emitir a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de diez días.

a) El Ayuntamiento procurará habilitar a estos representantes, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, y asimismo autorizará a sus miembros al uso del teléfono, fotocopiadora y fax del Ayuntamiento para el normal desempeño de dichas funciones.

b) En todas las convocatorias para la provisión de plazas de Plantilla, tendrá derecho a formar parte del Tribunal de Selección, un representante por los trabajadores, con voz y sin voto.

c) Mesa General de Negociación.

Le corresponde la capacidad de negociación de las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados de este Excmo. Ayuntamiento y de los Centros de trabajo dependientes del mismo.

La Negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la legislación vigente.

En la Mesa General de Negociación podrán estar presentes las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, así como las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario y personal laboral.

Para favorecer su operatividad, la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento, estará compuesta por igual número de miembros tanto por parte de la Corporación como de la representación sindical, adecuando dicha composición tras la celebración de elecciones tanto municipales como sindicales.

Un empleado del ayuntamiento, designado por la Empresa, realizará las funciones de secretario, con voz y sin voto.

La Presidencia corresponderá a la Corporación.

Con independencia de las materias contempladas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán asimismo materias objeto de negociación las siguientes:

- a) Reestructuraciones de Plantilla.
- b) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Planes de formación profesional y la determinación de programas y fondos para la acción de promoción profesional, formación y perfeccionamiento.
- e) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- f) Estudio de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos.
- g) Establecimiento de medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- h) Preparación y diseño de los Planes de Oferta Pública de Empleo, así como las Bases de las distintas convocatorias.
- i) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados municipales.
- j) El incremento de retribuciones de los empleados de esta Administración que proceda incluir en el proyecto de Presupuesto anual.

k) La determinación y aplicación de las retribuciones de los trabajadores municipales.

l) La clasificación, catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

m) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

n) Medidas sobre salud laboral.

Se comunicará al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los distintos órganos sindicales de representación.

Artículo 45. Garantías Sindicales

Cada representante de los trabajadores, con independencia de lo establecido en las disposiciones vigentes sobre la materia, tendrá las siguientes garantías mínimas:

a. Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la Organización Sindical a la que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante el Excmo. Ayuntamiento, 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 durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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 al que pertenezca, o en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical que represente, siempre que por parte del Excmo. Ayuntamiento se alegue que el traslado está motivado por razones de servicio.

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

Artículo 46. Horas Sindicales

Los representantes de los trabajadores que a continuación se detallan, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas retribuidas:

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

b) Delegado Sindical nombrado por cada una de las respectivas Secciones Sindicales, si las hubiere.

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 48 horas, en el Registro General del Ayuntamiento o Centro correspondiente, mediante escrito dirigido al Jefe de Personal o persona que delegue.

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 de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientes del órgano representativo al que pertenezca y sin rebasar en ningún momento, el máximo total que corresponda al conjunto de ellos. En el caso de ser miembro o miembros de la Junta de Personal o Comité de Personal Laboral, dicho representante o representantes podrán quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Delegado de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Jefe de Servicio al que esté o estén adscritos.

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

d) Se comunicará al Delegado de Personal, la distribución del total de horas, correspondientes a los distintos representantes de cada uno de los sindicatos.

e) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas, aquéllas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Excmo. Ayuntamiento para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en comisiones mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a periodos de negociación colectiva y de comisiones paritarias.

Artículo 47. Derecho a Reunión

Los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones quienes tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Alcalde de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales para poder celebrar la reunión, los cuales se contienen en el párrafo siguiente:

-Formularse la petición con una antelación de 48 horas, por los representantes definidos anteriormente.

-Señalar la hora y el lugar de la celebración.

-Remitir el Orden del Día.

-Aportar los datos de los firmantes de la petición, que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo anterior a 24 horas a la fecha de celebración, el Alcalde no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de una 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 cumplirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

-Que sea convocada la totalidad del colectivo del que se trate.

-Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 36 horas anuales.

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

-Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical que convoca la reunión.

-Que, cuando menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.

-Que se comunique en la solicitud, los datos de las referidas personas o cargo que ostenten.

Artículo 48. Notificación de Acuerdos de los Órganos Corporativos

El Excmo. Ayuntamiento de Belmez viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores, aquellos

acuerdos, resoluciones y decretos laborales que teniendo que ver con la representación sindical afecten al personal que representan.

CAPÍTULO VII Seguridad y Salud

Artículo 49. Deberes en Materia de Seguridad y Salud

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

Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud

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

Artículo 51. Composición del Comité de Seguridad y Salud

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

Un empleado del ayuntamiento, designado por la Empresa, realizará las funciones de secretario, con voz y sin voto.

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

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

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud, será comunicada a la Inspección de Trabajo dentro de los 5 días siguientes al de su constitución. En igual caso, se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Artículo 52. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

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

Artículo 53. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

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

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

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

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

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

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 54. Derechos, Obligaciones y Responsabilidades de la Empresa y los Trabajadores

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

Artículo 55. Garantías de los Delegados de Prevención

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y el destinado a acompañar a los técnicos para la evaluación de riesgos laborales, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 56. Vigilancia de la Salud

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

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

Artículo 57. Cursos de Seguridad y Salud

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

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

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

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

En el Ayuntamiento y en todos los centros de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, al alcance del empleado que lo necesite y bajo la supervisión de los representantes sindicales.

CAPÍTULO VIII

Garantías Complementarias

Artículo 58. Difusión del Acuerdo Marco

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

le sea de aplicación.

Artículo 59. 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 miembros de la parte social y miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social estará constituida por todas las secciones sindicales firmantes del Convenio, y será designada por ellas, de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el total de Delegados de Personal, Comité de Empresa y Junta de Personal, según corresponda.

Por parte de la Corporación, la integrarán igual número de miembros al de la parte social.

Un empleado del ayuntamiento, designado por la Empresa, realizará las funciones de secretario, con voz y sin voto.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, un asesor por cada Sección Sindical representada y uno por cada Grupo Político de la Corporación.

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

Las funciones de la Comisión Paritaria Mixta serán:

-Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Acuerdo Marco.

-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

-Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

-Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria Mixta, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Acuerdo Marco.

Previo convocatoria de la Presidencia, con cinco días de antelación, y a petición de cualquiera de las partes, se celebrará reunión cuando las circunstancias así lo hagan necesario.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada uno de los Sindicatos representativos, podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión.

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

CAPÍTULO IX

Condiciones Económicas

Artículo 60. Negociación y Aplicación de Retribuciones

Anualmente, se reunirá la Mesa General de Negociación del personal afectado por este Acuerdo Marco, que negociará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1 de enero de cada año natural, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 61. Normas Generales y Comunes del Régimen de Retribuciones

Los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Belmez, sólo serán remunerados por éste, por los conceptos que se determinan en este Acuerdo Marco.

Los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto, ni incluso por confección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o por emisiones de dictámenes o informes.

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

Los empleados, que por la índole de la 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, salvo disposición legal en contra.

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

Respecto al articulado que debe versar sobre: Retribuciones, Sueldos, Trienios, Pagas Extraordinarias, Complementos, Gratificaciones, Indemnizaciones, etc. se regularán una vez realizada la Relación de Puestos de Trabajo, y la correspondiente consignación presupuestaria, todo ello dentro del marco normativo establecido en el Real Decreto 861/1986 de 25 de abril.

Artículo 62. Retribuciones del Personal Interino

Los trabajadores interinos percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que al puesto de trabajo que desempeñen puedan corresponderles en cualquier momento, a partir de la firma de este Acuerdo Marco.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Las faltas y correspondientes sanciones de los empleados públicos de la Corporación se graduarán y calificarán de conformidad con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto 33/1996, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado. El procedimiento se tramitará conforme la citada normativa.

Se da por cumplida la dación de rectificación acuerdo Marco tras requerimiento Junta de Andalucía.

Asimismo el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 22 de diciembre de 2021 acordó:

Incorporar en el Acuerdo Marco aprobado: "Los funcionarios del Ayuntamiento de Belmez se regularán por la normativa a aplicar en la Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la administración general de la junta de Andalucía, de sus instituciones, agencias administrativas y agencias de régimen especial".

Lo que se publica para su general conocimiento en Belmez, fechado y firmado electrónicamente.

Belmez, 14 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, José Porrás Fernández.