

Acuerdo Marco sobre las condiciones laborales y sociales de los empleados del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra
Naturaleza Jurídica

El presente acuerdo regula la-s condiciones laborales y sociales de todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra (Córdoba), y encuentra su fundamento y naturaleza jurídica en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical; 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del personal al servicio de esta Administración Pública y Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.— Ámbito funcional.

Afecta a todo el personal al servicio del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra (Córdoba), que se dice:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Contratados en régimen de derecho laboral.
- c) Personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.
- d) Interinos, jubilados y pensionistas, en cuantas medidas les sean de aplicación.

Los preceptos contenidos en los artículos 15,16,17,26,27 y 28 sólo se aplicarán al personal laboral cuando exista una relación de servicios ininterrumpidos iguales o superiores a un año, o sean fijos o fijos discontinuos.

Artículo 2.— Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su adopción, aunque todo el régimen de retribuciones que en el mismo se contempla tendrá efectos desde el primero de enero de mil novecientos noventa y dos, estando vigente, como mínimo por el plazo de cuatro años, incrementándose por anualidades todos los conceptos económicos en el índice de precios al consumo (I.P.C.), pudiendó plantear las partes firmantes la revisión del mismo a partir de su vencimiento, en cuyo caso habría de anunciarse con un mes de antelación, considerándose, en

cualquier otro supuesto, prorrogado por la tácita durante cuatro años más.

Artículo 3.— Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

Artículo 4.— Incremento y revisión.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo segundo para incremento de retribuciones, todos los conceptos contenidos en el presente acuerdo, serán objeto de incremento o revisión al finalizar el período mínimo de vigencia establecido en el referido artículo segundo. "

Artículo 5.— Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo-Marco respetarán aquellas que, teniendo el carácter de más beneficiosas, vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el mismo y, en especial, cuanto establecido en las disposiciones por las que vienen regulando sus relaciones, superen al contenido del presente texto.

Artículo 6.— Derecho supletorio.

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

CAPITULO SEGUNDO

De la relación de trabajo

Artículo 7.— Incompatibilidades.

El acceso y la permanencia en el Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra, lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y cuantas otras disposiciones la complementen, desarrollen y/ o modifiquen.

Artículo 8.— Acceso al puesto de trabajo.

Con carácter anual y en el período comprendido entre el día primero de diciembre y el último de enero siguiente, por la Comisión Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación, se procederá a

concretar la relación de puestos de trabajo que, como propuesta, será remitida al Pleno Corporativo para su 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 9.— Traslados internos y provisión de puestos de trabajo.

Los trabajos de turnos o puestos de trabajo se regirán por las siguientes normas:

Con la suficiente publicidad y plazo, se anunciarán los puestos de trabajo que deben cubrirse, con especificación de qué personal y con qué requisitos mínimos puede optar a ello. La Corporación, a través de la Secretaría General, y una vez consultados los representantes del personal, determinará quienes deben cubrir dichos puestos.

En caso de disconformidad por parte de cualquier interesado, se estudiarán sus razones en reunión conjunta con los representantes de los distintos grupos políticos, el Secretario General, los representantes del personal y el interesado, no produciéndose el traslado definitivo hasta tanto no se resuelva en consecuencia; debiendo resolverse, en este último caso, en el plazo máximo de un mes.

No obstante la normativa general a aplicar en los supuestos recogidos en el presente artículo, salvaguardando el contenido específico de las normas que regulan las relaciones laborales de cada colectivo de empleados, se establecen las siguientes:

1.— La provisión de puestos de trabajo vacantes se efectuará mediante los procedimientos de concurso de méritos o de libre designación con convocatoria pública.

El concurso será el sistema normal de provisión, teniéndose en cuenta únicamente los méritos que se determinen en cada convocatoria con arreglo a los correspondientes haremos.

Sólo podrán proveerse por el sistema de libre designación las jefaturas de servicio y los puestos de especial asesoramiento y colaboración personal.

2.— Los méritos a considerar necesariamente en los concursos serán, con el carácter de preferentes,

la valoración del trabajo desarrollado en los anteriores puestos ocupados, los cursos de formación y perfeccionamiento superados en los centros de formación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, las titulaciones académicas, en su caso, y la antigüedad.

Igualmente podrán valorarse otros méritos adecuados a las condiciones generales o particulares de los puestos de trabajo o que determinen la idoneidad de los aspirantes y se especifiquen en las respectivas convocatorias.

3.— Los haremos puntuarán cada uno de los méritos de forma independientes y dentro de una escala que serán como máximo de 20 puntos en total. La valoración total de los méritos preferentes alcanzará como máximo 15 puntos.

4.— La valoración del trabajo desempeñado en los puestos ocupados con anterioridad, conforme a lo que se determine en las correspondientes convocatorias, no podrá superar 8 puntos.

5.— Los cursos de formación y perfeccionamiento de carácter general, así como los que versen sobre materias específicas serán valorados hasta un máximo de 2 puntos, siempre que tengan relación con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicite.

6.— La valoración de las diversas titulaciones académicas relevantes para el desempeño del puesto de trabajo objeto del concurso será de 2 puntos. Las titulaciones que deban ser objeto de valoración se determinarán en cada convocatoria.

No se valorarán los títulos académicos imprescindibles para la consecución de otros de nivel superior que se aleguen como méritos.

7.— La antigüedad se valorará, con carácter general, a razón de 0'10 puntos por año de servicio, y de 0'25 puntos para los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cabra, hasta un máximo de 3 puntos en ambos casos.

A estos efectos se computarán los servicios reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.

No se computarán a efectos de antigüedad los servicios que hayan sido prestados simultáneamente con otros alegados igual-

8.— Con el carácter de no preferente podrán preverse en las convocatorias y haremos correspondientes todos aquellos méritos que se estimen adecuados para determinar la mayor idoneidad de los aspirantes, y en la experiencia en áreas de trabajo similares. Su valor no podrá ser superior a 5 puntos.

Para la puntuación de dichos méritos se constituirán Comisiones de Valoración, de acuerdo con lo que se establezca en las correspondientes bases de las convocatorias.

En las convocatorias de los concursos se determinará la composición de las Comisiones de Valoración, garantizándose, en todo caso, la presencia de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Corporación.

9.— En caso de empate en la puntuación, se acudirá para dirimirla en la otorgada en los méritos preferentes alegados, por el orden establecido en los apartados anteriores.

10.— Los puestos de trabajo de libre designación y, por tanto, de libre remoción, se proveerán mediante convocatoria pública anunciada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, indicando la denominación, nivel, localización y retribución, así como los requisitos mínimos exigibles a los funcionarios que aspiren a desempeñarlos, concediéndose un plazo no inferior a quince días hábiles, para la presentación de solicitudes.

11.— Aquellos puestos que no figuren singularizados en la relación de puestos de trabajo podrán ser provistos, para el mejor funcionamiento, de los servicios, mediante redistribución de efectivos, entre el personal que ocupe puestos del mismo nivel y retribución.

A estos efectos, se considerarán singularizados aquellos puestos que por su denominación y contenido se diferencien de los restantes puestos del servicio y así figuren definidos en las relaciones de puestos de trabajo.

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

Artículo 10.— Modalidad y conocimiento de contratación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, constarán siempre por escrito. La Corporación Municipal queda obligada a dar cuenta, en el momento de la firma del contrato, o toma de posesión, a los representantes legales de los trabajadores, del acto administrativo efectuado, mediante la remisión de la fotocopia del documento correspondiente, convenientemente visado cuando así corresponda.

Artículo 11.— Período de prueba.

1.a contratación de cualquier puesto de trabajo con el carácter de "fijo de plantilla" implicará la aplicación automática del correspondiente período de prueba, que de acuerdo con las Categorías y Titulaciones exigidas será el siguiente:

- Personal titulado superior: 3 meses
- Personal titulado medio: 2 meses
- Personal cualificado y oficiales: 1 mes
- Resto del personal: 15 días

No obstante, la contratación de carácter fijo de cualquier trabajador en cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier modalidad de contrato laboral distinta de la de "fijo de plantilla", supondrá la superación automática de correspondiente período de prueba. Al trabajador que se contrate con el carácter de "fijo de plantilla" se computará, a efectos de antigüedad al servicio de la Corporación Municipal, la suma acumulada de los distintos períodos en que el mismo hubiese estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de relación' jurídico-laboral.

Artículo 12.— Gestación.

Produciéndose una suspensión de un contrato reserva de puesto para los empleados sujetos a derecho laboral, así como situación de licencia por alumbramiento por lo que al personal sujeto a derecho administrativo se refiere, en el supuesto de alumbramiento de la mujer trabajadora, la misma dispondrá de una "suspensión" o "licencia" que tendrá (maduración de 114 días, computables a efectos de antigüedad /trienios y distribuidos a opción de la interesada, correspondiéndole percibir las retribuciones que su específica normativa le reconozca, según el colectivo de empleados a que pertenezca.

Tras el referido período de "suspensión" o "licencia" tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, sino lo hubiera disfrutado con anterioridad.

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

Artículo 13.— Lactancia.

Las mujeres, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su

jornada laboral en una hora, con la misma finalidad.

Asimismo, y a su solicitud, la Corporación Municipal habrá de concederle la reducción de su jornada laboral en una hora más, con la disminución proporcional de las retribuciones complementarias. Artículo 14.—**Situaciones Administrativas y Laborales.**

Las situaciones en que puede hallarse el personal 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 pasará a la situación de Servicios Especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por un período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobierno o Entidades Públicas Extranjeras o en Programas de Cooperación Internacional.

b) Cuando adquieran la condición de funcionarios del servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter de 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 Constituyentes u otros cuya elección corresponde a las Cámaras.

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

O Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador 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 su función.

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

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

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

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

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria.

l) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas.

Al personal en situación de Servicios Especiales se le computará el tiempo que permanezcan en tal situación a los efectos de ascensos, trienios /antigüedad y, derechos pasivos cuando así lo recoja la legislación específica, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo, plaza y destino que ocupasen y, recibiendo, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como empleado de la Corporación, sin perjuicio del derecho de la percepción de los trienios que respecto del personal sujeto a Derecho Administrativo, pudiera tener reconocidos como funcionario.

Segundo.— Excedencia voluntaria.

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal cuando se encuentre en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiere obtenido la compatibilidad, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del Sector Público y no les corresponda quedar en otra situación.

b) El personal al servicio del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, con el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el período de veinte meses, computado desde la fecha de comienzo de la aludida excedencia. Cuando el padre y la madre estén al servicio de esta Corporación, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Podrá concederse asimismo excedencia voluntaria cuando así se solicite en razón de un

interés particular. En ella no se podrá permanecer más de diez años continuados, ni menos de dos.

d) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todo el personal con más de dos años de servicio activo podrá solicitar excedencia voluntaria, por el plazo de un mes a un año, prorrogable por otro año más, con reserva del puesto de trabajo, el cual, de ser necesario, sólo podrá cubrirse interinamente hasta la reincorporación del trabajador, siempre que ésta se produzca en los plazos señalados, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. Deberá ser solicitado con una antelación mínima de un mes, tanto la excedencia como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se incorpora al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisado al empleado con quince días de antelación, pudiendo el trabajador, con preaviso de quince días de antelación, solicitar su incorporación antes de haber cumplido el tiempo de excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de un mes, debiendo ser concedidas, salvo casos de fuerza mayor.

El personal excedente voluntario no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios /antigüedad y derechos pasivos.

Artículo 15.— Servicio Militar.

Durante el tiempo de Servicio Militar o Servicio Sustitutorio, el personal fijo de plantilla estará en situación de Servicios Especiales, reconociéndosele los siguientes derechos:

a) Esta clase de servicios serán considerados como efectivamente prestados al Ayuntamiento a todos los efectos.

b) Tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias al cien por cien de su totalidad.

c) Si el personal afectado tuviese cónyuge que no perciba remuneración por trabajo o renta, percibirá el 75 por 100 del total de las retribuciones, incluidas las paga-s extraordinaria-s.

d) Si tuviese hijos, padres sexagenarios o incapacitados para todo trabajo, hermanos huérfanos menores de catorce años o mayores totalmente incapacitados para el trabajo, siempre

que se hallen a su cargo y no disfruten de pensión alguna, percibirán el 100 por 100 del total de las retribuciones, incluidas las pagas extraordinarias.

Artículo 16.— Cese del trabajador.

Cuando un trabajador cese al servicio del Ayuntamiento de Cabra, bien por iniciativa propia o de la Corporación, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese.

En el supuesto de no existir dicho preaviso se abonará al trabajador o se le descontará en su correspondiente liquidación el importe correspondiente a los días de retraso habidos.

Para el caso de que el cese en el Ayuntamiento viniera motivado por invalidez, incapacidad laboral permanente, enfermedad común o profesional o accidente de trabajo o no, el trabajador percibirá en concepto de premio, y por una sola vez, la cantidad de. 10.000 pesetas por cada dos años de servicio.

El trabajador/a al contraer matrimonio podrá cesar al servicio del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra, percibiendo una indemnización de una mensualidad de su salario/case más el complemento de antigüedad, por cada dos años de servicio.

Artículo 17.— Jubilación.

Los trabajadores que tengan las cotizaciones suficientes para acceder a la jubilación anticipada y que voluntariamente así lo manifiesten al Ayuntamiento, percibirán por parte de este un premio de jubilación voluntaria por las cantidades que a continuación se indican:

— Jubilación a los 60 años.....	2.500.000
pesetas	
— Jubilación a los 61 años.....	2.000.000
pesetas	
— Jubilación a los 62 años.....	1.500.000
pesetas	
—Jubilación a los 63 años.....	1.000.000
pesetas	
— Jubilación a los 64 años.....	500.000
pesetas	

Para poder percibir este premio de jubilación voluntaria, el trabajador deberá comunicar a la Corporación su voluntad de jubilarse, como mínimo, en el año anterior a que la misma pueda producirse.

Artículo 18.— Despido disciplinario del trabajador.

Sólo procederá cuando se imponga como sanción por las causas especialmente previstas en

la legislación vigente, debiéndosele comunicar al trabajador en el momento en que se incoe expediente disciplinario que, en el supuesto de que el mismo finalice con despido, este surtirá efectos en el sexto día hábil siguiente al de su notificación.

En el supuesto de que el despido pueda considerarse como improcedente por la Autoridad Laboral competente, la readmisión del trabajador lo será siempre a opción del interesado.

Artículo 19.— Plantilla y Escalafones.

La Corporación Municipal estará obligada a confeccionar la Plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenden cada categoría profesional, con separación y especificación de grupos y subgrupos.

Confeccionada la Plantilla será remitida a la Delegación Provincial de Trabajo a efectos de su conocimiento. Antes de adoptar cualquier acuerdo sobre creación, transformación o suspensión de cualquier categoría profesional, se recabará previamente el informe de los representantes legales de los trabajadores, quienes lo evacuarán en el plazo de quince días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Plantilla se confeccionará, como mínimo, cada dos años, y no tendrá efectos contrarios a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que forman parte de la Corporación.

Cada año, dentro del primer trimestre, se confeccionará por la Corporación Municipal el Escalafón de todo su personal, clasificándolo por Grupos profesionales, dentro de éstos, por orden de categoría y, dentro de ellas, por orden de antigüedad. En el Escalafón constarán: Nombre y apellidos de cada trabajador, fecha de nacimiento, número del DNI., fecha de ingreso y categoría actual y fecha de promoción; debiéndose unir al mismo la numeración relacionada de todo el personal de la Plantilla, seleccionado por riguroso orden de antigüedad.

El Escalafón se expondrá durante treinta días en los tablones de anuncios, en cuyo plazo los interesados deberán realizar las reclamaciones que estimen oportunas ante la Corporación Municipal, que las resolverá en el plazo de siete días. Si hubiere lugar a modificaciones, las expondrá en nota aparte en los tablones, durante igual período

de treinta días a efectos igualmente de reclamaciones por el personal afectado.

CAPITULO TERCERO

Mejoras sociales

Artículo 20.— Ropa de trabajo.

El Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra facilitará ropa de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. La Comisión de Seguimiento fijará qué personal tiene derecho y participará en la fijación de modelos y tipos de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas a que tenga derecho a percibir dentro del año. Dicha entrega se realizará dentro del primer trimestre natural.

Por lo que respecta a las prendas que deben entregarse se establecen la-s siguientes para cada uno de los servicios:

1.— Para el personal de obras, electricidad y fontanería o similar: dos pares de botas de trabajo o de seguridad, dos botas de agua, dos camisas de verano, dos camisas de invierno, un mono enterizo en invierno y un mono de dos piezas en verano, así como cuantos elementos sean necesarios para la prestación de servicios en determinadas condiciones o circunstancias de carácter especial.

Será también obligación de la Corporación proveer a este personal, cada dos años, de un anorak o chubasquero.

2.— A la Policía Local, se le proveerá de un uniforme de invierno diario, y otro especial o de gala, así como un par de botas para el invierno, y un par de zapatos para el verano, dos camisas de invierno, dos camisas de verano, dos pares de pantalones de verano, una gorra de invierno y otra de verano, cinturones, corbatas y anorak. todo con los distintivos de su condición de Policía Local.

3.— Ordenanzas, Conserjes, Auxiliares de la Policía Local y al resto del personal Subalterno, se les proveerá de las prendas siguientes:

Invierno	Verano
Traje en años alternos
1	1
Camisas
2	2
Corbata
1	-
Zapatos
1	1

4.— Al personal del Matadero, se le proveerá de dos camisas de invierno, dos camisas de verano, un mono enterizo de invierno, un mono de dos piezas de verano, botas de seguridad y de agua en invierno, un par de zapatos en verano, y cuatro batas blancas, así como cuantos elementos sean necesarios para la prestación del servicio en determinadas condiciones o circunstancias. También se le proveerá de gorras suficientes para la cabeza.

Artículo 21.— Indemnización por muerte, invalidez permanente total o absoluta.

El Ilustrísimo Ayuntamiento, en caso de muerte o invalidez total o absoluta, que imposibilite la reinsertión laboral, garantizará a los herederos legítimos del trabajador o a éste, en su caso una indemnización de 1.500.000 pesetas. A tal electo, el Ilustrísimo Ayuntamiento podrá suscribir una póliza con compañía de seguros que cubra el riesgo hasta la suma indicada.

La mejora que se contempla en este artículo lo es con absoluta independencia de otras ayudas, indemnizaciones, socorros, etc., previstos en este Acuerdo-Marco, Ayuntamiento, MUNPAL o Seguridad Social, conservando igualmente, el personal laboral, en esta materia, los derechos que tenga reconocidos en sus respectivos convenios colectivos.

Artículo 22.— Asistencia a consultorio.

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

Artículo 23.— Anticipo de pensión.

A fin de evitar el desamparo en que suelen quedar los trabajadores al jubilarse o sus familiares, y hasta tanto se formalicen las pensiones, en los casos de jubilación, o las indemnizaciones para los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualesquiera que sean las causas, el Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra, continuará pagando a la viuda o hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión, a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad

equivalente al 80% del sueldo-salario base, más antigüedad/ trienios, que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a la de la indemnización o pensión definitiva. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores afectados por el presente acuerdo que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta del premio de jubilación, si lo hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

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

La Corporación, en todos los ca-so.s contemplados en este artículo, resolverá necesariamente en el plazo de quince días a contar del registro de la solicitud. Artículo 24.— Sanciones gubernativas o judiciales.

Con independencia de lo establecido en los Convenios para colectivos de empleados, en el supuesto de retirada del permiso de conducir a cualquier empleado que tenga por razón deservicio la misión de conducir cualquier tipo de vehículo o maquinaria de obras, bien oficial, bien de carácter particular, se constituirá en el plazo de 48 horas la Comisión Mixta Paritaria para emitir la resolución del asunto.

Artículo 25.— Reinsertión laboral.

La Corporación Municipal, 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.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia aquellos trabajadores a los que, calculado el subsidio o pensión, esta fuera inferior al SMI. vigente.

Artículo 26.— Complemento de pensión.

El Ayuntamiento, al objeto de mejorar las condiciones de vida en que puedan quedar sus pensionistas y beneficiarios, acuerda compensar las pensiones que a unos u a otros correspondan, hasta igualar dos veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

En el supuesto de orfandad o cualquier otro de pensión compartida, el complemento estará referido a la pensión en su conjunto y no a las

porciones o cuotas que corresponderían a cada beneficiario.

Los beneficios que contempla este artículo serán aplicados a partir de la firma del Acuerdo-Marco y para las pensiones que se produzcan desde entonces.

Artículo 27.— Prestaciones Médico-Farmacéuticas.

El Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra, para mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone de las siguientes ayudas para: dentadura completa; dentadura parcial (una mandíbula); pieza dental (hasta un máximo de tres piezas por mandíbula); empaste; gafas; gafas bifocales; lentillas; ortodoncia; plantillas ortopédicas; corsés ortopédicos; audífonos; aparatos de fonación y zapatos ortopédicos (a excepción de pies planos).

El coste de las anteriores ayudas se abonará por el trabajador y el Ayuntamiento en la misma cuantía y proporción que tenga establecida en cada momento la MUFACE (Mutualidad de Funcionarios de la Administración Civil del Estado) para sus afiliados.

Artículo 28.— Otras mejoras sociales.

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

En cuanto a las mejoras, en concreto, se aprueban las siguientes:

1.— Anticipos reintegrables.

1.a. 1. Se concederá al personal, tanto funcionario como laboral, anticipos por las siguientes cuantías a reintegrar en los plazos que se indican:

- a) Hasta 120.000 pesetas, a reintegrar en 10 mensualidades.
- b) De 120.001 a 180.000 pesetas, a reintegrar en 14 mensualidades.
- c) De 180.000 a 275.000 pesetas, a reintegrar en 18 mensualidades.
- d) De 275.000 a 350.000 pesetas, a reintegrar en 24 mensualidades.
- e) De 350.000 a 500.000 pesetas, a reintegrar en 30 mensualidades.

1.a. 1.2. Estos anticipos se reintegrarán, mediante descuento en nómina, y como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

1.a.1.3. Al personal activo, anticipo quincenal por un importe total no superior al 40% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegraran en la nómina del mismo mes.

1.a. 1.4. En el supuesto de que el trabajador accediese a la jubilación voluntaria y tuviese pendiente de abonar plazos de un anticipo reintegrable, junto con la solicitud de jubilación deberá acompañar Carta de Pago acreditativa de la liquidación del anticipo.

2.— Becas y Ayudas de estudios.

2.a. Bases para la concesión de bolsas de estudios.

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

2.a.2. Todo el personal que lo acredite tiene derecho a las siguientes bolsas y ayudas económicas:

2.a.2.1. Estudios de EGB. (Graduado Escolar) y FP. 1:10.000 pesetas.

2.a.2.2. Estudios de BUP., COU. y FP. 2: 15.000 pesetas. 2.a.2.3. Estudios de Grado Medio, cien por cien del importe de la matrícula y 3.000 pesetas por asignatura.

2.a.2.4. Estudios de Grado Superior, cien por cien del importe de la matrícula y 4.000 pesetas por asignatura.

2.a.2.5. Para tesina o examen de grado de licenciatura, el cien por cien del importe de la matrícula.

2.a.3. Las bolsas de estudios se concederán una vez acreditado el aprovechamiento escolar. Sólo se otorgarán ayudas para matrículas de asignaturas y cursos sin que pueda atenderse duplicidad en cursos ni asignaturas.

2.a.4. Previa comprobación de la-s solicitudes por el Negociado de Personal se concederán por Decreto de la Alcaldía.

2.a.5. Para facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores municipales, la Corporación organizará anualmente un calendario de cursos a propuesta de la Comisión Mixta Paritaria. Dichos cursos abarcarán todas las áreas de conocimiento y actividad que afecten a los servicios municipales.

El calendario de los cursos organizados por la Corporación se hará público en los dos primeros meses del año.

La Corporación facilitará el acceso de sus trabajadores a cursos organizados por otras Administraciones, Entidades, Empresas, etc., siempre que se relacionen con las actividades que se desarrollen en el Ayuntamiento.

La Corporación facilitará entre sus trabajadores información suficiente y periódica sobre la oferta de cursos, seminarios, jornadas, etc., organizados durante el año por otras Administraciones, entidades, empresas, etc.

Las solicitudes para realizar cursos de formación y promoción, tanto organizados por el Ayuntamiento como los de organización externa, serán suscritas por el interesado justificando la necesidad de su realización a través de una pequeña memoria, los días necesarios para su realización, y la ayuda económica necesaria para matrícula, desplazamiento o estancia, en caso necesario.

La solicitud irá acompañada del visto bueno del Jefe del Área o Servicio. En caso de que éste sea negativo, deberá ser justificado por la Jefatura. Con independencia del visto bueno positivo o negativo de la Jefatura, el trabajador podrá trasladar la solicitud ante la Comisión Paritaria Mixta.

El órgano que informará con carácter vinculante la concesión de permisos y ayudas para la realización de cursos será la Comisión Paritaria Mixta.

Para los casos de concurrencia de solicitudes y de existencia de plazas restringidas, limitaciones económicas o necesidades del servicio, previamente justificadas, se elaborará por la Comisión Mixta Paritaria los criterios y baremos para poder acceder a los mismos.

Los cursos impartidos por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA), seguirán los criterios y baremos que su Consejo Rector haya aprobado previamente. Aquellos que sean organizados por otros estamentos públicos y empresas privadas relacionadas con este colectivo, deberán tener la suficiente publicidad para que puedan acceder los interesados, debiéndose elaborar un baremo de selección, en caso de concurrencia de más interesados que plazas haya disponibles, todo ello con el fin de garantizar la igualdad en la promoción interna.

2.a.6. 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 de cualesquiera otros que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes a la comisión de la falta. Todo ello sin perjuicio de la exigencia de devolución de lo indebidamente percibido.

2.a.7. Para estas Becas y ayudas de estudios y formación se consignará en el Presupuesto Municipal de cada ejercicio una cantidad mínima de 2.000.000 de pesetas.

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

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

3.b.2. Podrán optar a estas ayudas los hijos del personal que ocupe plaza en plantilla en propiedad, figuren en las relaciones de puestos de trabajo de la Corporación, que no se encuentren en situación de excedentes.

En caso de licencia por enfermedad se podrá optar a la ayuda en las mismas condiciones que el personal en activo. Se hace extensivo, asimismo, a los hijos y huérfanos de jubilados con derechos de percepción de pensión.

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

3.b.4. El plazo para la presentación de instancias se computará a partir del día siguiente de la fijación de la convocatoria en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, adviniéndose al personal solicitante que transcurrido el plazo de presentación de instancias no se admitirá petición alguna, por lo que se perderá el derecho a la prestación de la referida ayuda.

Las instancias se presentarán en el Registro General de la Corporación en horas de oficina, y en el plazo de treinta días hábiles.

3.b.5. La cuantía de los auxilios será la siguiente:

— Educación infantil: Primero y Segundo Ciclos: 5.000 pesetas por curso.

— Primera Etapa de EGB.: 6.000 pesetas por curso.

— Segunda Etapa de EGB.: 7.000 pesetas por curso.

— FP. 1: 7.000 pesetas por curso.

— BUP., EP. 2 o COU.: 10.000 pesetas por curso.

— Enseñanza de Grado Medio: 15.000 pesetas por curso.

— Enseñanza Superior: 20.000 pesetas por curso.

Estas ayudas se abonarán con cargo a la partida presupuestaria correspondiente para cada ejercicio económico; en caso de que no exista consignación suficiente se aplicará la misma fórmula matemática que para la adjudicación de becas tiene establecida el Ministerio de Educación, debiéndose adjuntar con la solicitud la documentación pertinente.

3.b.6. En las enseñanzas de Grado Medio o Superior, se abonará el cien por cien del importe de la matrícula.

3.b.7. Por el Negociado de Personal se efectuará la selección, y tras el posterior informe de los representantes legales de los trabajadores, se elevará la propuesta a la Presidencia para su aprobación mediante Decreto.

3.b.8. Para las ayudas, auxilios y matrículas, se consignará en el Presupuesto Municipal Único de cada ejercicio, una cantidad de hasta SETECIENTAS Mil. PESETAS, cuyo límite no podrá sobrepasarse. Pero sí incrementarse con las cantidades sobrantes en esta Partida de años anteriores, si las hubiere.

3.b.9. El personal eventual tendrá derecho a estas ayudas cuando su contratación alcance un período mínimo de un año ininterrumpido.

3.C. Becas para hijos y huérfanos de empleados y jubilados desplazados fuera de su residencia habitual.

3.C.1. Se establecen diez becas de SETENTA Y CINCO MU. PESETAS cada una para los hijos y huérfanos de empleados y jubilados del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra, así como a los del personal laboral lijo.

3.c.2. El beneficiario estará condicionado a que los estudios se sigan en un Centro Residencial fuera de su domicilio habitual.

3.C.3. La concesión será única por el importe total de la beca adjudicada y se considerará con carácter personal e intransferible respecto del becario al que se haya otorgado.

3.c.4. La Beca se concederá por un año, entendiéndose como tal el período comprendido desde la iniciación del curso académico hasta el mes anterior, inclusive del año siguiente, como máximo.

3.C.5. Para optar a la Beca, el beneficiario debe reunir:

1. Que no disfrute de otra clase de beca concedida por cualquier entidad pública o privada.

2. Que sea hijo o huérfano de empleado o jubilado del Ayuntamiento de Cabra.

3. Que no exista Centro Docente que imparta la enseñanza de que se trate en la localidad de su domicilio, ni a menos de 50 kilómetros del mismo.

4. Que no sea repetidor de curso.

3.C.6. Solicitudes:

Las solicitudes se ajustarán al modelo oficial establecido para este tipo de ayudas y podrán obtenerse en el Negociado de Personal del Ayuntamiento, y serán suscritas por el empleado o jubilado de quien derive el derecho.

3.C.7. Documentación:

1. Certificación académica expedida por el Centro Docente donde haya estado matriculado en los dos cursos anteriores, en el que consten las calificaciones obtenidas en todas y cada una de las asignaturas.

2. 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.

3. 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 unidad familiar, en la fecha anterior a la convocatoria de la Beca, eliminándose del concurso cuando se compruebe falsedad u ocultación.

4. Certificación de Ayuda Familiar expedida por la Corporación.

3.C.8. Convocatoria de plazo de admisión de solicitudes:

La convocatoria se efectuará en el mes de octubre de cada año, y las solicitudes, redactadas conforme a la cláusula sexta y acompañadas de la documentación que se previene en la Base 3.C.7.,

se presentarán en el Registro General de la Corporación, en el plazo máximo de treinta días hábiles desde el día siguiente a aquél en el que se efectúe su anuncio en el Tablón del Ayuntamiento.

Se considerarán recibidas fuera de plazo y, por tanto, como no admitidas a concurso por este motivo, aquellas solicitudes que tengan entrada en el Registro General con posterioridad a la fecha indicada.

El Negociado de Personal, una vez comprobadas y clasificadas las solicitudes presentada-s, elevará ésta-s a la Comisión Mixta Paritaria de Control, Vigilancia e Interpretación, quien aplicará los barcos: Familiar-Económico-Académico que figuran en el Anexo I de las presentes Bases y, previo informe, elevará propuesta de concesión a la Presidencia de la Corporación Municipal, considerándose las restantes como excedentes para cubrir renuncias o anulaciones que se produzcan, siguiendo idéntico orden de prelación.

3-C.9. Número de Becas por hijo:

Cualquiera que sea la puntuación obtenida por cada uno de los presuntos beneficiarios, el máximo de becas que se podrán otorgar por funcionario, jubilado o laboral, que reúna las condiciones exigidas en las presentes Bases, no podrán exceder de los módulos que a continuación se señalan, basadas en función del número de hijos a sus expensas, que figuren en la certificación de Ayuda Familiar expedida por la Corporación:

- Hasta 3 hijos: 1 beca.
- De 4 a 5 hijos, 2 becas.
- De 6 a 7 hijos, 3 becas.
- De 8 a 12 hijos, 4 becas.
- De 12 hijos en adelante, sin limitación.

3.C.10. Cualidad de becario:

La concesión de una beca no implica obligatoriedad para su prórroga o nueva concesión en el curso siguiente, aun mediando la causa de su aprovechamiento académico, sin perjuicio de lo cual, a la calificación del estudiante becario, se ampliará como factor corrector un coeficiente en función de los años que venga disfrutando la beca, de acuerdo con el siguiente detalle:

1'25 en el caso de haber disfrutado la beca durante un curso.

1'50 en el caso de haber disfrutado la beca durante dos cursos.

2'00 en el caso de haber disfrutado la beca durante 3 o más cursos.

Este coeficiente de becario se pierde por interrupción de estudios en un curso, cualquiera que sea la causa o pérdida de la beca en la última

convocatoria anterior, por falta de puntuación u otro motivo.

3.C.11. Exámenes ordinarios:

A todos los efectos del concurso de estas becas, las calificaciones se referirán a los exámenes ordinarios de junio y a los extraordinarios de septiembre, no considerándose ninguna otra convocatoria.

3.C.12. Pago de Becas:

El pago del importe de las Becas se hará en un solo acto, abonándose inmediatamente después de resuelto el concurso.

En todo caso, los pagos se realizarán al propio padre, madre o representante legal del beneficiario.

3.C.13. Deberes del becario:

La condición de becario impone los siguientes deberes:

Seguir los estudios, desde el principio del curso académico, en el Centro Docente o Residencial para el que obtuvo la Beca (Declarado en la instancia-solicitud).

3.C.14. Reservas de derechos:

La Comisión Paritaria se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento, en cuantas veces se considerase necesario, los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante.

Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aun después de la definitiva concesión de las Becas, el solicitante o becario perderá todos sus derechos, tanto respecto a la convocatoria de que se trate, como de cualquiera de las que en el presente Acuerdo-Marco se recogen o sean anunciadas por la Corporación Municipal en los sucesivos.

También vendrá obligado el solicitante o becario, a devolver las cantidades percibidas en la convocatoria donde se comprobase falsedad u ocultación.

3 .c. 15. Si en alguna de las respectivas convocatorias anuales no se agotase el importe inicial de 750.000 pesetas establecidas en la norma primera, la cuantía que no se adjudicase se incorporaría a la convocatoria del año siguiente, incrementándose el número de becas a convocar en tal año.

ANEXO I

Clases de baremos y aplicación:

Baremo familiar:

- Solicitante con 1 hijo: 3 puntos.
- Solicitante con 2 hijos: 4 puntos-.
- Solicitante con 3 hijos: 5 puntos.
- Solicitante con 4 hijos: 6 puntos.

Solicitante con 5 hijos: 7 puntos.
Solicitante con 6 hijos: 9 puntos.
Solicitante con 7 hijos: 11 puntos.
Solicitante con 8 hijos: 13 puntos.
Solicitante con 9 hijos: 15 puntos.
Solicitante con 10 hijos: 17 puntos.
Solicitante con 11 hijos: 19 puntos.
Solicitante con 12 hijos: 22 puntos.

Por cada hijo más se sumarán tres puntos.

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

Baremo Académico:

Se tendrán en cuenta y puntuarán las notas obtenidas de acuerdo con la certificación a que hace referencia la base 3.C.7., apartado 1.

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

Matrícula de Honor: 5 puntos.
Sobresaliente: 3 puntos.
Notable: 2 puntos.
Aprobado: 1 punto.
Suspenso o no presentado: 0 puntos.

Baremo Económico:

Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior:

Hasta 850.000 pesetas: 10 puntos.
De 850.001 a 1.000.000 de pesetas: 9 puntos.
De 1.000.001 a 1.150.000 pesetas: 8 puntos.
De 1.150.001 a 1.300.000 pesetas: 7 puntos.
De 1.300.001 a 1.450.000 pesetas: 6 puntos.
De 1.450.001 a 1.600.000 pesetas: 5 puntos.
De 1.600.001 a 1.750.000 pesetas: 4 puntos.
De 1.750.001 a 1.900.000 pesetas: 3 puntos.
De 1.900.001 a 2.050.000 pesetas: 2 puntos.
De 2.050.001 a 2.300.000 pesetas: 1 punto.
De 2.300.001 en adelante: 0 puntos.

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

Artículo 29.— Premios por años de vinculación.

El personal de Plantilla que cumpla 20 años de servicios ininterrumpidos con el Ayuntamiento, tendrá derecho a la percepción, por una sola vez, de un premio extraordinario consistente en el 10% del total de las retribuciones medias anuales del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento.

Asimismo tendrá derecho a percibir un premio extraordinario, por una sola vez, en concepto de constancia, al personal de Plantilla que cumpla treinta años de servicios ininterrumpidos en el Ayuntamiento, consistente en el 20% del total de las retribuciones medias anuales del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento.

En ambos casos será imprescindible la prestación ininterrumpida de los servicios, por lo que cualquier causa de interrupción será causa de pérdida del derecho de percepción de dicha prestación. No obstante, el trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria obtendrá el beneficio del premio extraordinario cuando transcurran los años necesarios más el período en que estuvo en tal situación.

Al premio de constancia sólo se tendrá derecho cuando transcurran treinta años de servicios ininterrumpidos.

Artículo 30.— Ayudas por fallecimiento.

Se establece una ayuda para las personas que hayan convivido con el trabajador durante el año anterior a su fallecimiento, consistente en 150.000 pesetas a justificar.

CAPITULO CUARTO

Régimen de trabajo

Artículo 31.— Organización y racionalización del trabajo.

A) Organización.— La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación con sujeción a este Acuerdo y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre la Corporación y la Representación Sindical de los trabajadores de la misma, resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente.

B) Racionalización del trabajo.— Tendrá las finalidades siguientes:

1.— Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

2.— Establecimiento de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo correcta y objetiva.

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

C) A estos efectos la Corporación queda autorizada, de acuerdo con la legislación vigente, a establecer, cuando proceda, los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes y los (unios y trabajos de noche en días alternos, siempre teniendo en cuenta cuanto se dispone o se disponga en la normativa legal aplicable y, en especial, la obligada negociación con los representantes legales del personal.

Artículo 32.— Jornada laboral.

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 37 1/2 horas semanales; 35 horas semanales para quienes presten servicios nocturnos o cumplan jornada partida, permitiéndose el establecimiento de los períodos de cómputo semanal o bisemanal que las necesidades del servicio precisen, dentro de los criterios que el artículo siguiente recoge.

Las diversas jornadas establecidas en el presente artículo dispondrán de un período de veinte minutos retribuidos para el bocadillo que, a todos los efectos, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. **Artículo 33.— Horario de trabajo.**

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo-Marco realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que éste se canalice preferentemente a través del establecimiento de jornadas intensivas y de que, si se precisare realizar cualquier modificación de horario se siga, de forma inexcusable antes de su implantación, la negociación con los representantes del personal, respetándose la legislación que regule esta materia.

Artículo 34.— Modificación de los sistemas de trabajo.

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/o maquinaria más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en los Servicios en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá a

ponerlo en conocimiento de los representantes legales del personal desde el mismo momento en que sea incluido en el Orden del Día de la correspondiente Comisión Informativa y, en todo caso, con una antelación de 45 días a la lecha en que este 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 / o mecanización de los sistemas de trabajo habrá de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicaren momento alguno la formación y promoción profesional a que el empleado tiene derecho.

Artículo 35.— Formación Profesional y reconversión de puestos de trabajo.

La Ilustre Corporación Municipal de este Ayuntamiento proveerá en todo momento la formación profesional de sus empleados, habilitando, de común acuerdo con los representantes sindicales, aquellas fórmulas y medios que al respecto se estimen oportunos.

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

Artículo 36.— Formación profesional.

Siempre que a un trabajador le corresponda el ascenso en virtud de normativa legal y no existiese vacante, o la Corporación no efectuara la oportuna transformación de la plaza, le corresponderá percibir las retribuciones establecidas para la categoría superior, reconociéndosele a todos los electos la nueva calificación profesional desde el momento en que tuviese derecho a tal ascenso.

Asimismo, y en los supuestos de producirse vacante o creación de nuevos puestos de trabajo de cualquier categoría, serán cubiertos éstos de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En primer lugar por aquellos trabajadores que, en razón de haber dispuesto de un período de excedencia voluntaria, tengan solicitada su incorporación, teniendo preferencia quien la hubiere efectuado primero.

b) En segundo lugar, por aquellos trabajadores que tuviesen reconocido el derecho de ascenso a categoría superior y viniesen percibiendo

retribuciones de tal categoría. El ascenso se efectuará por riguroso orden de antigüedad, en cuanto al reconocimiento de la nueva categoría y, dentro de este último caso, por antigüedad en el Ayuntamiento de Cabra.

c) En tercer lugar por aquellos trabajadores que, provisionalmente, tuviesen asignada categoría inferior por haber dispuesto de un período de excedencia voluntaria, teniendo preferencia el que se hubiese incorporado antes y, en igual circunstancia, el de mayor antigüedad, y si subsistiere la igualdad, el de mayor edad.

d) En cuarto lugar por aquellos funcionarios o trabajadores que durante más de un año vinieren desempeñando trabajos de mayor responsabilidad y categoría, y en plaza análoga a la de nueva creación o transformación.

e) En última instancia se cubrirán entre los trabajadores de las categorías inmediatas inferiores que a-sí lo deseen, por orden riguroso de categoría, previa utilización de los criterios objetivos de selección que se consideren adecuados.

O En todo caso la contratación de nuevo personal estará siempre supeditada al previo ascenso a categoría superior del personal "fijo de plantilla", de entre los que satisfagan los requisitos legales vigentes, y hasta agotar el escalafón, si ello es factible, y previa la superación de las pruebas que fije la Corporación, oídos los representantes del personal.

~~Artículo 37. — Trabajo de distinta categoría.~~

Siempre que el personal al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a quince días continuados, habrá de comunicársele obligatoriamente por escrito razonado.

En ningún caso se asignarán trabajos de inferior categoría por debajo de la inmediata inferior, ni por período superior a tres meses, en cada año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

Independientemente de que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal su jeto a Derecho Laboral o Administrativo, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labores de superior categoría, serán las que en cómputo mensual bruto corresponda a la categoría del empleado o puesto de trabajo de que se trate, con independencia de los derechos específicos

derivados de su vinculación contractual y /o administrativa.

Artículo 38.— Licencias retribuidas.

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

a) Por fallecimiento de ascendientes y descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, cinco días.

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

b) Por alumbramiento de esposa, tres días a partir de la fecha del alumbramiento. Si se produjera fuera de la provincia, cuatro días.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos, que convivan con el empleado, de dos a siete días según los casos, debidamente justificados.

d) Por matrimonio civil o religioso del trabajador quince días.

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

Por Primera Comunión o Bautizos de hijos, un día.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día dentro de la población y tres días fuera de la población.

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

h) Por el tiempo indispensables para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, dos días consecutivos o cinco al mes, como máximo.

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

j) El tiempo indispensable para hacer efectivo el un porte de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviera depositada.

k) A lo largo del año, el personal de la Corporación tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los indicados en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud

verbal o escrita al Secretario General o Encargado del Servicio y /o dependencia, oídos los representantes legales del personal.

Estos días corresponden a los que se conceden por el mismo concepto en el número 1 del apartado 2 de la Resolución de 27 de agosto de 1985, de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, por la que se modifica la Instrucción de 21 de diciembre de 1983 sobre Jornada y Horario de Trabajo, licencias y vacaciones del personal (BOE. número 211, de 3 de diciembre de 1985), y en el número 3 del artículo 7 de la Orden de 15 de febrero de 1984, de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía, reguladora de los horarios y jornadas de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA. número 19. de 24 de febrero de 1984).

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

Artículo 39.— Licencias no retribuidas.

Fin el caso de que por acumulación de las causas recogidas en el artículo anterior, el empleado se viera precisado de disfrutar, previa solicitud y correspondiente autorización de la Jefatura de Personal, dentro del año natural, de un número superior de días a los en el establecidos, el exceso de los mismos será sin retribución.

Conforme establece la letra 1) del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 40.— Vacaciones.

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará el plan anual de vacaciones que deberá estar terminado antes de que finalice dicho trimestre, oídos los representantes de los trabajadores.

Las vacaciones quedan establecidas en un mes, prorrateable por el tiempo de servicio a la Corporación y, a disfrutarlas preferentemente en época estival, con el carácter de obligatorias y pudiéndose distribuir en dos períodos ininterrumpidos de quince días.

Salvo caso de fuerza mayor, que deberá quedar debidamente acreditada, siempre que no se

produzca un preaviso por la Corporación Municipal, con una antelación mínima de un mes. tanto el retraso, como la interrupción del período de vacaciones estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador, documentalmente justificadas.

En aquellos casos en que un trabajador cause baja durante su período de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas, siempre que suponga hospitalización, hasta la fecha en que se produzca el alta, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido.

— Artículo 41.— Navidad, Semana Santa y FERIA.

a) Navidad. El personal disfrutará de tres días de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de Fiestas de ámbito nacional o autonómico, entre los que se encuadran los días 24 y 31 de diciembre.

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

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

— Artículo 42.— Festivos y Domingos.

— El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los días festivos, tendrá derecho a un descanso más de día y medio en su jornada laboral o a percibir la totalidad de sus retribuciones de un día con un incremento del 100 por 100, que deberán ser liquidadas en el mes siguiente. En cualquier caso, una u otra opción lo serán siempre a elección del trabajador.

— Aquellos empleados en turnos rotatorios que hayan de trabajar en festivos o domingos, tendrán derecho a un día y medio más de descanso semanal, o a percibir la totalidad de sus retribuciones de un día con un incremento del 100 por 100, que deberán ser abonadas en el mes siguiente. En cualquier caso una u otra opción lo serán siempre a elección del trabajador.

— Artículo 43.— Gratificación o indemnización por servicios extraordinarios.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán abonados con arreglo a las horas trabajadas, siendo el importe de cada una el que corresponda al salario total de sus retribuciones, en una jornada normal, incrementado en un 25% y que deberán ser liquidadas en el mes siguiente de la fecha en que se realizaron los trabajos.

Se informará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 44.—Servicio Permanente de Guardias Localizables.

En el supuesto de que la Corporación decidiese establecer un Servicio Permanente de Guardias Localizables, a fin de atender las distintas urgencias o averías que se produjeran, previamente habrá de negociarlo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 45.— Conducción de vehículos municipales.

Todos los trabajadores del Ayuntamiento que conduzcan vehículos municipales percibirán un complemento mensual de 7.000 pesetas.

Los conductores serán designados por el Alcalde y vendrán obligados a la limpieza y conservación del vehículo.

Artículo 46.— Dietas.

Se establecen dos grupos de Dietas:

Grupo primero. Corresponde al personal del Grupo A.

Grupo segundo.— Corresponde al personal del Grupo B y resto.

Artículo 47.— Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, tendrán una retribución incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base, a no ser que se reduzca la jornada en proporción correspondiente.

Artículo 48.— Garantías.

1.— Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluso fianzas, salvo en los casos en que

se reconozca en la sentencia dolo o culpa. Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

2.—El tiempo que haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él referidas.

3.—El Ayuntamiento concertará una póliza de responsabilidad civil que cubra la responsabilidad de esta naturaleza, que se derive de las actuaciones de sus funcionarios y empleados en el ejercicio de sus cargos.

CAPITULO QUINTO

Derechos sindicales

Artículo 49.— Representación legal.

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

Artículo 50.— De las Secciones Sindicales.

La Corporación reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

El reconocimiento formal de las Secciones Sindicales producirá efectos ante la Corporación cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de las mismas, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

Las Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación designarán un Delegado Sindical, que actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento.

Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por los interesados.

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

Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la de defender los intereses de la Organización Sindical que representan y de los afiliados a la misma, sirviendo de instrumento de

representación y comunicación entre su Organización y la Corporación.

Artículo 51.— Representación de los trabajadores.

A los electos del presente Acuerdo-Marco, la expresión "representante de los trabajadores" comprende las personas 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 la Corporación.

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

Artículo 52.— Garantías Sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

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

b) Expresar individualmente o de manera colectiva, 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, sin más requisito, para esta última actividad, que la previa comunicación a la Corporación, a través de la Secretaría General.

c) No ser despedido ni sancionado, ni discriminado de 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 Municipal se alegue que el traslado está motivado por razones de servicio.

e) Absoluta prioridad de permanencia en la Corporación, Centro o puesto de trabajo, con respecto del resto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

f) Disponer de un crédito mensual de 40 horas retribuidas.

g) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación de 24 horas a los respectivos Jefes de Sección, Servicio o Departamento. 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.

h) No mermar sus retribuciones en los días en que se celebren reuniones oficiales de la Junta de Personal o Ejecutiva de la Sección Sindical, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

i) Poder acumular mensualmente el crédito de horas sindicales de los distintos representantes de los trabajadores, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar en ningún momento el máximo total y previa comunicación simultánea a la Corporación, a través de la Secretaría General, y a los correspondientes Jefes de Sección, Servicio o Departamento, del miembro o miembros en quien o quienes se acumulen, y del miembro o miembros de quien o quienes procedan.

j) Quedar excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados año por la Corporación, como los Órganos de Representación Sindical, para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y Comisiones Paritarias.

Artículo 53.— Funciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1.— Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación Municipal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, régimen de trabajo, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cibra.

2.— Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.— Participar, según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por la Corporación, en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

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

5.— Guardar sigilo profesional individual y colectivamente de todas aquellas materias reservadas que conozcan por razón de su cargo.

6.— Notificar a la Corporación Municipal cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

Artículo 54.— Competencias.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de empleados de la Corporación Municipal.

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

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

~~b) Emitir informe, con carácter previo, a la~~ adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal y a los acuerdos o resoluciones sobre premios y sanciones, así como a los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

c) Designar a uno de entre sus miembros, para que forme parte, con la calidad de voz y voto, en los distintos tribunales que se constituyan para el examen, calificación y propuesta, de todas las pruebas selectivas para la contratación e ingreso de personal, que se convoquen por la Corporación.

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

Artículo 55.— Derecho de reunión.

Los empleados de la Corporación podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes, de acuerdo con el artículo 51 del presente Acuerdo-Marco, tienen la

condición y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de representación.

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.

h) Señalar la hora y 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 24 hora-s a la fecha de celebración de la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones de ninguna clase, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

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

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

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

2.— Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 6 horas mensuales.

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

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

2.— Que cuando menos, ostente cargo sindical a nivel provincial.

3.— Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas persona-s.

Artículo 56.— Canon de negociación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, se establece un Canon de Negociación colectiva para los trabajadores afectados por el presente Acuerdo-Marco, así como su correspondiente revisión salarial anual.

Todos los trabajadores que, libre y voluntariamente, deseen que la Corporación les

descuento en su nómina de haberes el Canon de Negociación, deberán solicitarlo por escrito.

Aquel trabajador que no lo solicite, queda claro que la Corporación no debe descontar cantidad alguna.

El importe a descontar será del 0'43% del salario convenio anual, el cual será descontado en doceavas partes.

Artículo 57.— Disposiciones generales.

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

a) Tablones de anuncios en todos los centros de trabajo.

b) Locales y medios naturales para la Junta de Personal y Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto a los órganos unipersonales las misma-s competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados.

Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la Corporación establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

CAPITULO SEXTO

Seguridad e Higiene

Artículo 58.— Deberes en materia de Seguridad e Higiene.

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, desde la reciprocidad en las responsabilidades que en materia de Seguridad e Higiene se derivan sobre las mismas y, en especial, desde las concretas obligaciones de la Corporación sobre el particular, consideran la inexcusable obligación de incidir en la más amplia, rigurosa y exacta cumplimentación de las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 59.— Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En cumplimiento del Decreto de 11 de marzo de 1971, se creará un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 60.— Composición del Comité de Seguridad e Higiene.

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

a) Un Presidente de libre designación por la Corporación.

b) Un Vicepresidente, cuyo nombramiento recaerá sobre un Médico Titular, previo acuerdo o contratación, para este específico fin.

c) Un funcionario de los Servicios Técnicos de la Corporación.

d) Un Ayudante Técnico Sanitario, contratado por la Corporación, para este específico fin.

e) Cinco miembros en representación de los trabajadores.

f) En caso de tratarse de tema-s específicos de un centro o servicio determinado, ambas partes podrán enviar un representante con voz y sin voto.

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

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

Artículo 61.— Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.

Serán funciones del Comité de Seguridad e Higiene las específicas en los artículos 8 y 9 de la Orden de 9 de marzo de 1971, y cuantas les atribuyan las disposiciones de general aplicación.

Artículo 62.— Reuniones del Comité de Seguridad e Higiene.

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

En la convocatoria se fijará el Orden del Día de asuntos a tratar en reunión, y de sus sesiones se levantará acta.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo. En caso de prolongarse fuera de éstas, se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del mediodía, de conformidad con el artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 63.— Detección de riesgos.

El trabajador podrá acudir al Comité de Seguridad e Higiene en el supuesto de detectar graves riesgos, a fin de que sean puestos en conocimiento de la Corporación Municipal y

subsanarlos, si procede. El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la Corporación tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

1.— Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la aludida Ordenanza, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo.

2.— Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, así como de las medidas adecuadas de seguridad que deban observar en su ejecución.

3.— Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente u otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de medios adecuados para evitarlos.

4.— Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la tan repetida Ordenanza.

Artículo 64.— Obligaciones y derechos de los trabajadores.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la Corporación, estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la Corporación Municipal o por las instituciones del Plan Nacional: usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y 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 señale la Ordenanza.

Artículo 65.— Revisión Médica (chequeo).

1.— A petición del personal afectado por este Convenio, o de la Corporación, se le efectuara un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado tendrá conocimiento.

2.— Si como consecuencia del reconocimiento se descubriese en algún trabajador incapacidad para el desarrollo normal de las funciones, la Corporación de mutuo acuerdo con el empleado

procurará destinarlo a otro puesto de trabajo, de similar nivel profesional para el que estuviese dotado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

3.— En caso de conflicto, intervendrá como mediadora la Comisión Mixta Paritaria, que analizará y propondrá las posibles soluciones.

4.— Sin perjuicio de las competencias de la propia Corporación.

Artículo 66.— Disposición adicional.

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

CAPITULO SÉPTIMO

Garantías complementarias

Artículo 67.— Acuerdos de los Órganos Corporativos.

La Corporación Municipal viene obligada a notificar por escrito a los representantes legales del personal de todos los acuerdos d» Pleno, Alcalde-Presidente de la Corporación y Comisión de Gobierno, que afecten al personal que representan. Dicha notificación s realizara en el plazo de diez días desde la fecha de la resolución o acto que se notifique.

Artículo 68.— Difusión del Acuerdo-Marco.

Una vez publicado el presente Acuerdo-Marco en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, la Corporación Municipal entregará un ejemplar del mismo a los trabajadores afectados.

Artículo 69.— Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por seis miembros de la Corporación Municipal y seis miembros de la parte social. La composición de la parte social estará en función de la representación sindical que se ostente en la Comisión Negociadora.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, un representante de cada uno de los Centros afectados por este Convenio, siempre que hubieren formado parte de la mencionada Comisión Negociadora.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses como mínimo, siempre que existan asuntos de que tratar, sin perjuicio de que se celebre sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes, dentro de los diez días

siguientes en que se produzca la petición por escrito en tal sentido, indicando los asuntos a tratar en la misma.

De entre sus miembros con derecho a voz y voto, se elegirá el Presidente y el Secretario, siendo el primero el encargado de convocar las sesiones y, el segundo, levantar las actas correspondientes, expedir las certificaciones y ejecutar los acuerdos.

Se reconoce validez a todos los acuerdos adoptados por mayoría simple de los miembros asistentes a la sesión. A este efecto sólo podrá celebrarse sesión cuando estén presentes, como mínimo, seis miembros.

Sin perjuicio de cualquier resultado en la elección de Presidente y Secretario, serán designados sus suplentes, que habrán de ser necesariamente de la parte social, quienes actuarán como titulares en caso de ausencia de éstos.

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

DISPOSICIÓN FINAL

Comisión de Clasificación Profesional

En el plazo de un mes a partir de la fuma del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Clasificación Profesional, la cual, y en plazo

máximo de seis meses, a partir de su constitución procederá a la concreción de las categorías profesionales en que habrá de quedar constituido y encuadrado el personal del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra, con especificación de los cometidos profesionales que les sean inherentes, niveles de Complemento de Destino, y cuantías de los restantes, conforme al Real Decreto 861/86.

Cabra, a 31 de marzo de 1992.— Hay varias firmas. Don Juan Molero López, Secretario del Ilustre Ayuntamiento de esta ciudad, certifico:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día treinta de marzo de mil novecientos noventa y dos, aprobó el Acuerdo-Marco sobre las Condiciones Laborales y Sociales de los Empleados del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cabra (Córdoba), que precede a la presente certificación.

Y para que conste y surta efectos, expido y firmo el presente, de orden y con el visto bueno del señor Alcalde, a cuatro de abril de mil novecientos noventa y dos.— El Secretario, Juan Molero López.— Visto bueno: el Alcalde, firma ilegible.