



ACUERDO MARCO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS (FUNCIONARIOS) DE ADMINISTRACION LOCAL, CON EL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL TRABUCO (MALAGA) PARA LOS AÑOS 2.007,2008 y 2009.-

ARTICULO 1.- OBJETO.

Se regirá por el presente Acuerdo Marco todos los funcionarios que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco.-

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL.

Las normas contenidas en el presente Acuerdo son de aplicación a todos los Funcionarios.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus condiciones económicas y sociales entrarán en vigor y empezarán a regir desde el 1 de Enero de 2.007 hasta el 31 de Diciembre de 2.009. Antes del 31 de Diciembre de 2.009, ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones de común acuerdo sin necesidad de denuncia alguna.

A tales efectos la representación de los trabajadores/as, preavisará la fecha del inicio de las conversaciones y plataforma objeto de las mismas, con quince días de antelación a la fecha indicada, manteniendo su vigencia el presente Acuerdo Marco hasta la finalización de dichas negociaciones.

ARTÍCULO 4.- GARANTIA PERSONAL.

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente acuerdo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores en cuyo momento desaparecerán.

Fondo para la Mejora de los Servicios Públicos:

Se establecerá un fondo para la mejora, modernización y calidad en la prestación de los servicios.

Los criterios de distribución, asignación por categorías, evaluación del especial rendimiento, las posibles vías de arbitraje, etc., se acordarán y establecerán por la comisión de vigilancia, seguimiento e interpretación del Acuerdo y ratificándose por el órgano competente.

ARTÍCULO 5.- COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento integrada por dos miembros en representación de la Corporación y de dos representantes sindicales, que serán el Alcalde y otro miembro de la Corporación que él designe y el Secretario General de la Sección Sindical y el Delegado de personal funcionario, respectivamente.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir los asesores que las partes por si misma determinen, asesores que tendrá voz pero no voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este Acuerdo Marco.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Acuerdo marco que pueda afectar a su contenido.
- d) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.
- e) En caso de que en la interpretación del presente surjan dudas, el acuerdo de la comisión lo será siempre por la mayoría de sus componentes.



Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados, y en su caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada al Organismo que legalmente corresponda, para su interpretación sometiéndose ambas partes a su dictamen.

ARTICULO 6. VINCULACION DE LO PACTADO.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo Marco forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto, y a efecto de su aplicación práctica serán considerados global e individualmente, pero siempre con preferencia a cada puesto de trabajo en sus respectivas categorías y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Acuerdo Marco deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes a aquello que no se ajuste a las normas vigentes, el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

CAPITULO II **CONDICIONES ECONOMICAS**

ARTICULO 7. – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecerán dos gratificaciones anuales a percibir en los meses de Junio y Diciembre en concepto de “paga extraordinaria”, cuya retribución será según la legislación vigente.-

ARTICULO 8.- HORAS DE SERVICIO EXTRAORDINARIAS.

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

A.- Horas de servicio extraordinarias habituales: supresión.

B.- Horas de servicio extraordinarias por necesidad del servicio y otras causas extraordinarias y urgentes: realización.

C.- Horas de servicio extraordinarias realizadas: Dicho servicio extraordinario será compensado en días de descanso.

ARTICULO 9. GASTOS DE LOCOMOCION.-

El trabajador que por razón de su oficio tenga que desplazarse desde el Ayuntamiento al lugar de trabajo en vehículo propio, se le abonará según lo establecido en la legislación vigente, o en caso de no disponer del mismo, el importe del autobús de línea.

Igualmente se abonarán las facturas por reparación de vehículos particulares de averías originadas en el cumplimiento de su función.

ARTÍCULO 10.- SUBIDA SALARIAL.-

La subida salarial para los años de vigencia del presente acuerdo (2007, 2.008 y 2009) y prórroga del mismo, será la que determinen los Presupuestos Generales del Estado, que será aplicable a todos los conceptos retributivos y a todas las ayudas socio-económicas presentes en este Acuerdo Marco.-

ARTICULO 11.- DIETAS.-

Si por motivo de su trabajo el trabajador debiera realizar desplazamientos en cumplimiento de su servicio durante el día, así como pernoctar fuera del Municipio, lo mismo que hacer las pertinentes comidas, el Ayuntamiento le abonará estos gastos según determine la vigente normativa en esta materia.

Si como consecuencia de un desplazamiento un trabajador tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su domicilio y no fuera suministrada por el Ayuntamiento, se le devengará media dieta sin necesidad de justificarla.



CAPITULO III **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

ARTICULO 12.- PARTICIPACION.-

La participación de los trabajadores en la Empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta según las materias y los casos por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones reconocidas.

ARTICULO 13.- GRADOS Y MATERIAS OBJETO DE LA PARTICIPACION.-

Las materias objeto de negociación serán las siguientes:

- a. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas
- b. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistema de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e. Los Planes de Previsión Social Complementaria.
- f. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y promoción interna.
- g. Los criterios generales para la determinación de las prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i. Los criterios generales de acción social.
- j. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k. Las que afecten a condiciones de trabajo y alas retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m. Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación colectiva:

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.
- b) La regulación de los derechos de los ciudadanos y los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) Las condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, sistemas , criterios órganos y procedimientos de acceso al empleo público y promoción profesional.

ARTICULO 14.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.-

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo injustificada si con posterioridad resultase absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se tendrá derecho a las retribuciones básicas durante el periodo de detención, no obstante se percibirá las retribuciones integras correspondiente a dicho periodo.



Ante la detención con culpabilidad de cualquier trabajador, la Corporación antes de iniciar el expediente, recibirá informe preceptivo del Delegado de Personal.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido el derecho de disfrute de licencias, sin sueldo o excedencia voluntaria, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dichos derechos no estén limitados por la instrucción del expediente disciplinario.

ARTICULO 15.- DISCRIMINACION EN EL TRABAJO.-

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo por razones de sexo, religión ideología o afiliación política o sindical. En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

ARTICULO 16.- CLASIFICACION DE PERSONAL.-

16.1.- Trabajo en categoría distinta.

De acuerdo con la Legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en función con los puestos que desempeña.

Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta cuando lo autorice el órgano decisorio de la Corporación previo informe del Jefe del respectivo servicio y se comunicará al comité de empresa y a las Secciones Sindicales.

En tales casos se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos si los hubiese durante el tiempo que perdure dicha sustitución.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado durante un tiempo superior a seis meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse la siguiente oferta de empleo público y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la que corresponde a cada trabajador.

16.2.- Adecuación al puesto de trabajo de la mujer trabajadora.-

Toda mujer embarazada caso de realizar un trabajo previamente declarado por el medio de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional solo por el tiempo que dure dicho estado físico.

CAPITULO IV **MEJORAS SOCIO-ECONOMICAS**

ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

ARTICULO 17.- PLAN DE PENSIONES.-

El plan de pensiones que este Ayuntamiento tiene suscrito para sus empleados/as será de 23 €/mes a partir del mes de Enero del año 2.008.-

ARTICULO 18.- HIJOS O CONYUGES DISMINUIDOS O MINUSVALIDOS.-

El Ayuntamiento abonará mensualmente por cada hijo o cónyuge disminuido o minusválido que conviva con el funcionario, las siguientes cantidades:

Minusvalía desde	Minusvalía hasta	Cantidad a abonar
33%	55%	150 €
56%	70%	230 €
71%	Al tope máximo legal	300 €



Dichas cantidades serán pagaderas desde la fecha de solicitud en este Ayuntamiento, aportando el certificado oficial expedido por el IASS, dichas cantidades serán pagaderas desde la presentación de la petición de las mismas por el trabajador.

Igualmente, el funcionario tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada laboral, previa solicitud a la corporación y estudio por parte de la comisión paritaria.

ARTICULO 19.- AYUDA POR NATALIDAD.-

El trabajador percibirá en concepto de natalidad por cada hijo 182,45€. (Una sola si los dos cónyuges son trabajadores del Ayuntamiento), en el caso de trabajador/a con contrato parcial será percibida en proporcionalidad a la duración del mismo.

ARTICULO 20.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.-

La Corporación concertará con una Compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este Acuerdo y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional con unas indemnizaciones mínimas de:

a) Muerte o gran invalidez	42.095,00€
b) Jubilación por invalidez absoluta	35.050,00€
c) Jubilación por invalidez total	24.774,00€
d) Incapacidad permanente parcial	14.020,00€

ARTICULO 21.- ANTICIPOS.-

Se considera anticipos en cuantía máxima de 1.320,00 € cada uno reintegrable, en catorce mensualidades en función de las necesidades del solicitante, sin interés. Estos anticipos se abonarán al solicitante en el plazo de un mes.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta transcurridos 6 meses desde la liquidación del anterior.

Se podrán conceder anticipos especiales, para los casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización, por la comisión paritaria.

ARTICULO 22.- AYUDA ESCOLAR.-

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Acuerdo Marco, percibirán en el mes de Octubre en concepto de ayuda escolar las cantidades y beneficios que a continuación se relaciona:

A) Para la Guardería y Educación Infantil	75,84€ anuales por hijo.
B) Para cursar estudios de Educación Primaria	91,20€ anuales por hijo.
C) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, y Enseñanza a distancia.	102,20€ anuales por hijo.
D) Para cursar estudios de Bachiller o Formación Profesional	106,61€ anuales por hijo.
E) Para cursar estudios de acceso a la Universidad	122,00€ anuales por hijo.
F) Para cursar Estudios Universitarios y Formación Profesional de grado superior	137,38€ anuales por hijo.
G) Para cursar estudios en la Escuela de Idiomas	30,77€ anuales por hijo.
H) Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en todos los apartados anteriores de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.	

En el caso de trabajador/a con contrato parcial, la ayuda será percibida en proporcionalidad a la duración del contrato.

ARTICULO 23.- AYUDA POR JUBILACION PRODUCIDA POR MOTIVOS EXTRAORDINARIOS.-

Los trabajadores que jubilen con antelación a la edad de 65 años, por razones extraordinarias y obligatorias percibirán una paga del salario real calculada en base al 100% de la base reguladora de la S/S. de los últimos 6 meses. No obstante, la Comisión de



Vigilancia estudiará aquellos casos excepcionales, que por circunstancias sociales de especial gravedad, pueda abonarse dicha paga.

ARTICULO 24.- ASISTENCIA JURIDICA A LOS TRABAJADORES.-

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia a todos los trabajadores en cualquiera de los procedimientos judiciales en el orden de lo penal o civil que se les incoe, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes o derechos del Ayuntamiento.

En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso la fianza que se solicite.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios profesionales del derecho libre, cuando carezcan de los mismos. La elección de los letrados y procuradores se realizará por parte del Ayuntamiento, y en caso de que lo elija el trabajador se abonará la minuta que establezca en cada momento el Colegio de Abogados.

Así mismo, se obliga al Ayuntamiento el asesoramiento en derecho a todos los empleados en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, para evitar de las actuaciones sus procedimientos que se ha hecho alusión en el primer párrafo del articulado.

ARTICULO 25.- INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO.-

En el supuesto de que un trabajador falleciese en activo, se entregará al cónyuge o hijos la cantidad equivalente a una mensualidad del trabajador

ARTICULO 26.- AYUDA POR MATRIMONIO

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por matrimonio la cantidad de 75,84€.

ARTICULO 27.- AYUDA PROTESICA Y ODONTOLOGICA.-

Queda aprobado el siguiente baremo de prestaciones de/la trabajador/a, cónyuge e hijos o persona a cargo y que tenga convivencia real y con pensión o sueldo inferior al salario mínimo interprofesional, a excepción del trabajador:

PROTESIS OCULARES	
GAFAS COMPLETAS	106,61 €
GAFAS BIFOCALES	106,61 €
LENTILLAS (Indicación facultativa)	71,44 €
RENOVACION DE CRISTALES (DOS)	71,44 €
Ayuda máxima anual por unidad familiar 561,63€, dicha cantidad no será acumulable en su totalidad o parcialmente para años sucesivos en caso de no utilizarse. Deberá aportarse la prescripción facultativa de la misma.	

PROTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLOGICOS	
APARATO DENTAL COMPLETO	353,90€
APARATO DENTAL PARCIAL	176,95€
PIEZAS (cada unidad)	57,15€
EMPASTES (cada unidad)	28,58€
ENDODONCIA (unidad)	52,76€
PULPOTOMIA	53,85€
EXTRACCION DIENTES (unidad)	18,68€
EXTRACCION MUELAS (unidad)	29,68€
TARTRECTOMIA	18,68€



ORTODONCIA	318,73€
Ayuda máxima anual por unidad familiar 561,63€, dicha cantidad no será acumulable en su totalidad o parcialmente para años sucesivos en caso de no utilizarse. Deberá aportarse la prescripción facultativa de la misma.	

APARATOS ORTOPEDICOS	
CALZADO ORTOPEDICO POR PRESCRIPCION FACULTATIVA	75% DEL COSTE
SILLAS DE RUEDAS	75% DEL COSTE
PROTESIS ORTOPEDICAS	75% DEL COSTE
Con un limite máximo de 2.000 €.	

ARTICULO 28.- BAJA LABORAL.-

El trabajador que permanezca de baja laboral por I.T. tendrá derecho al cobro del 100% de sus conceptos retributivos mensuales.

ARTICULO 29.- CONVOCATORIA PARA CUBRIR PLAZAS.-

En las convocatorias para cubrir plazas en propiedad se prestara en lo dispuesto de la Ley 7/2007 de 12 de abril, Reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones legales aplicables.

Se regularán y crearán las plazas que sean precisas, efectuando la correspondiente oferta de empleo público. Todo ello se negociará con la representación de los trabajadores.

ARTICULO 30.- INGRESO DE NUEVO PERSONAL FUNCIONARIO.-

El ingreso se hará mediante oposición, concurso o concurso-oposición, en el caso de que no hubiere personal en condiciones de poder promocionarse.

Para la promoción interna los trabajadores deberán reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan.

En las convocatorias se reservará para la promoción interna un 50% de las vacantes convocadas.

En ningún caso se podrá utilizar el sistema de contratación temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo estable. La Corporación solamente podrá recurrir a dicho sistema en vacaciones o en supuestos extraordinarios e imprevisibles.

La composición de los tribunales de oposición oposición, concurso-oposición y pruebas de contratación se ajustarán a lo previsto en el artículo 60 de la Ley 7/2007. La participación de los miembros de elección o designación política de los delegados de personal o delegado de la sección sindical con representación en esta Corporación, se hará en calidad de asesores de los tribunales de selección actuando con voz pero sin voto, con igualdad de condiciones con el resto de los miembros del tribunal.

ARTICULO 31.- JORNADA BASICA.-

La jornada básica será la determinada por la legislación laboral Autonómica, para todo el personal funcionario afecto al mismo. Si por necesidad del servicio se deben de realizar más horas o en días distintos de los establecidos se considerarán como servicios extraordinarios, excepto en aquellos servicios que estén organizados por el sistema de turnicidad.

ARTICULO 32. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Se considerarán como licencias retribuidas:

a) Las fiestas que la Administración Central y Autonómicas determinen para el Municipio, así como las fiestas locales.

Durante los meses de Julio y Agosto se reducirá la jornada laboral en una hora diaria y durante la semana de fiestas del Municipio la jornada laboral quedará reducida en dos horas. Por último se concederán tres días laborales de permiso de Semana Santa y cuatro días laborales en Navidad, disfrutados alternativamente por el 50% de los



trabajadores. Serán considerados como no laborables, los días 24 y 31 de Diciembre disfrutados alternativamente por el 50% de los trabajadores.

- b) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- c) Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador o cónyuge, o consanguíneos o afines a ambos hasta el primer grado: 7 días y segundo grado: 4 días, Naturales.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- e) Para acudir a consulta médica, siempre que sea para el propio trabajador/a.
- f) Enfermedad grave del cónyuge, padre e hijos, o intervención quirúrgica de los mismos: 5 días naturales
- g) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales: el tiempo de su celebración.
- h) Traslado de domicilio: 3 días naturales.
- i) Nacimiento de hijo del trabajador: 4 días naturales
- j) Ocho días anuales por asuntos propios, no acumulables a las vacaciones reglamentarias. Se deben solicitar con 48 horas de antelación, salvo fuerza mayor.

En el supuesto de no haber sido disfrutados la totalidad de ellos antes de final del año en curso, se podrán disfrutar el resto de ellos, solo en el mes de Enero del año siguiente.

k) Puentes: Cuando un día hábil caiga entre dos festivos, considerando el sábado como festivo a este efecto, se establecerá un sistema de puente. Dichos puentes serán disfrutados alternativamente por el 50% de la plantilla.

l) El día del Patrón de todos los empleados, será el día de S. Marcos 25 de Abril trasladándose al anterior o posterior según caiga en sábado o domingo.

m) Cada trabajador afectado por el presente Acuerdo Marco, disfrutará de un día de descanso en las Ferias de Junio y Agosto si las mismas coinciden en su totalidad en días laborales.

Se consideraran licencias no retribuidas:

a) Permisos sin sueldo: Los Trabajadores podrán disfrutar de seis meses de permiso por una sola vez, sin derecho a retribuciones y sin poder enlazarlos con sus vacaciones, incorporándose a su puesto de trabajo automáticamente a la terminación de los mismos. Este beneficio puede disfrutarse cuando el trabajador tenga como mínimo tres años de antigüedad reconocida en el Ayuntamiento, pudiéndose repetir sucesivamente cada tres años.

b) Excedencias: La aplicación se hará de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

ARTICULO 33.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de un mes natural o 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutará en los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, salvo que medie solicitud por escrito del interesado en otro sentido, y de conformidad con el plan anual de vacaciones elaborado entre la Corporación y los representantes de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles. La petición de las vacaciones se hará por los trabajadores antes del día 30 de Marzo de cada año, resolviéndose dicha petición por la Comisión Paritaria antes del 15 de Mayo del año correspondiente.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el siguiente cuadro se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles



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

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador este se encontrase en situación de baja laboral aquellas quedarían suspendidas hasta que el trabajador obtenga el alta médica.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural y del mes de enero del año siguiente.

Si por necesidad del servicio algunos trabajadores no pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses indicados se compensará a los afectados con tres días por cada diez de vacaciones reglamentarias, también se podrán disfrutar en dos periodos por mitad, y en el supuesto de no poder disfrutarlas dentro del año, se dispondrá del mes de Enero del año siguiente para su disfrute.

En ningún caso se podrán dejar de disfrutar las vacaciones a cambio de que sean retribuidas.

CAPITULO VII **SEGURIDAD E HIGIENE**

ARTICULO 34.- RECONOCIMIENTO MEDICO.-

La Corporación establecerá las medidas adecuadas para que todos los funcionarios pasen reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo, anualmente y según la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 36.- VESTUARIO.-

El Ayuntamiento proporcionará a sus trabajadores los equipos de trabajo que se consideren necesarios para el normal desempeño de su actividad laboral. La comisión de vigilancia establecerá la frecuencia de la entrega de dicho vestuario. Como mínimo

cada trabajador dispondrá de dos uniformes, uno de invierno y otro de verano, con las mudas que la citada comisión de vigilancia estime conveniente.

En lo que respecta a la Policía Local se ajustará a lo que establezca el Decreto de Uniformidad y Ley de Coordinación de las Policías Locales de la Junta de Andalucía.

ARTICULO 37.- DOTACION DE VEHICULOS.-

Todos los vehículos, cuyas características lo exija, irán provistos de un extintor portátil de incendios, un botiquín, un indicador intermitente de posición de avería. De su uso y conservación será responsable el conductor del vehículo mientras se encuentre prestando servicio.

ARTICULO 38. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.-

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, siempre que medie dolo o culpa grave, le fuera retirado el carné de conducir, el Ayuntamiento le colocará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones, siempre que dicho supuesto se produzca por primera vez durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, aunque a todo ello le sea sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el supuesto de retirada del Permiso de conducir en vehículos propios y fuera de las horas de trabajo, cuando esto ocurra por primera vez en la relación laboral con el Ayuntamiento, este le facilitará otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones económicas correspondientes al nuevo puesto, siempre que en el Ayuntamiento existan puestos vacantes.

CAPITULO VIII



REPRESENTACION COLECTIVA

ARTICULO 39.- DERECHOS Y GARANTIAS PERSONALES.-

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

De todas las cuestiones que afecten a los funcionarios se informará previamente a los órganos representativos. Asistirán a la Comisión de Asuntos Generales, Hacienda y Régimen Interior los delegados de personal y los delegados de secciones sindicales, cuando en las mismas se tratasen asuntos que afecten a temas personales para lo cual deberán enviarse a dichos órganos el Orden del día de dicha comisión, así como el acta de la reunión con la suficiente antelación a los efectos de emitir informes.

Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicio, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y régimen de asistencia.

Los delegados de personal y delegados de secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

Ser oídos preceptivamente como órganos colegiados en el supuesto de que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un delegado o representante sindical, este, salvo voluntariedad será el último de entre su categoría en ser afectado en dicho cambio.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de asuntos sindicales de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

Los delegados del Ayuntamiento conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a su remisión al órgano sancionador.

En general se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S., y demás disposiciones competentes en la materia.

ARTICULO 40.- GARANTIAS SINDICALES.-

Los delegados de personal y delegados sindicales, gozaran de las garantías sindicales recogidas en el Decreto que las regula y en las normas que en un futuro lo sustituya (hasta tres años después de su mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco de sanción, los delegados de personal y de las secciones sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

ARTICULO 41.- RECONOCIMIENTO DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

La sección sindical de la F.S.P. U.G.T. del Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco, actuara como representante de sus afiliados y trabajadores que así lo deseen ante este Ayuntamiento, en todas las cuestiones que le afecten, recogiendo sus reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales para la negociación con la Corporación. El Ayuntamiento pondrá a disposición de los delegados de personal y Secciones, un local adecuado, provisto de teléfono y correspondiente mobiliario y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes o afiliados, facilitándose material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera del Centro se tratase.

ARTICULO 42.- HORAS ASAMBLEARIAS Y SINDICALES.-

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar sus asambleas, organizadas por delegados de personal o secciones sindicales, dentro de la jornada de trabajo siempre que no se supere el tiempo máximo de seis horas mensuales.

Así mismo los Delegados de personal y delegados sindicales dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, que será retribuido si coincide dentro de su jornada laboral.



CAPITULO IX **FORMACION Y PROMOCION INTERNA**

ARTICULO 43.- CURSOS DE FORMACION.

Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación que sean organizados por la Corporación o por centros de trabajo públicos como privados, al objeto de obtener una mas esmerada prestación de servicio y mejor promoción de todos aquellos. Así mismo el trabajador tendrá derecho, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamientos y estancia, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de nuestro Municipio previa solicitud del interesado y previo informe del superior jerárquico y en la medida de las posibilidades económicas del Ayuntamiento.-

Las calificaciones o concepciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior.

Se creará una partida presupuestaria para los gastos de realización de dichos cursos.-

ARTICULO 44.- PROMOCION.

En lo relativo a la promoción de los trabajadores se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

DISPOSICIONES FINALES

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Acuerdo marco manteniéndose estrictamente “Ad personan”.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Acuerdo Marco manteniéndose estrictamente “Ad Personan”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La Corporación se compromete a revisar y actualizar la V.P.T. antes de la aprobación del presupuesto del año 2.008, siendo sus efectos económicos desde el 01 de Enero de 2.008.

Firmas;