

por esta Ley, por la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

Cuarta.— Conforme establece el artículo 142 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local de 18 de abril de 1986, los funcionarios de la Administración Local, tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Quinta.— La Comunidad Autónoma Andaluza, con fecha 16 de julio, dictó el Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, determinando, en su capítulo II la jornada, horario y calendario laboral, y en su capítulo III, todo lo relacionado con las vacaciones y permisos.

Sexta.— Conforme establecen los artículos 32 apartados j) y k) y 35, párrafo primero de la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en nueva redacción dada a su capítulo III, por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos, serán objeto de negociación en el ámbito respectivo, todas aquellas materias que afecten de algún modo a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, siendo competentes los representantes de las Entidades Locales y de las Organizaciones Sindicales o Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la citada Ley para alcanzar acuerdos y pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Séptima.— De un detenido análisis de los preceptos citados de nuestra Constitución Española, de la Ley de Bases, del Texto Refundido, del Decreto 349/96, de la Comunidad Autónoma y de la propia Ley 9/87 y 7/90, las previsiones contenidas en el borrador del Acuerdo Marco re regulador de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Lucena, que ha sido objeto de negociación entre los representantes de la Corporación y de los Sindicatos, el Asesor Jurídico Municipal que suscribe, entiende que dichas determinaciones, de ningún modo, infringen, vulneran o contravienen normas o preceptos de carácter legal, significando, sencillamente, en unos casos, una copia o reproducción literal de preceptos de directa aplicación dictados por la Administración del Estado o por la Comunidad Autónoma, significando, en otros casos, una mejora introducida por la vía legítima de la negociación sindical, en determinadas materias, debiendo entenderse que las previsiones contenidas, en el citado Decreto 349/96 de nuestra Comunidad Autónoma, independientemente, de que fueron dictadas para un colectivo específico, a saber, el personal funcionario de la Junta de Andalucía, asimismo, es justo reconocer que dichas previsiones autonómicas, tienen el carácter de normas de contenido mínimo, mejorables por vía negociada, tanto en el ámbito autonómico, como en los ámbitos locales.

Octava.— Igualmente, estimo, que las condiciones de trabajo de los empleados públicos, tanto en virtud de las paulatinas mejoras, introducidas, por vía legal y reglamentaria, como por vía negociada, se convierten en norma mínima, al igual que ocurre con el apartado de las relaciones jurídico-laborales.

Novena.— Por otra parte, las previsiones contenidas en materia de licencias, permisos y vacaciones, en el citado borrador del Acuerdo Marco, deben estimarse de directa aplicación, una vez aprobado y publicado definitivamente, ya que no inciden sobre materias estatutarias de carácter básico, en materia de función pública, reservadas al legislador estatal, y por otra parte, no infringen, ni vulneran lo determinado en el Decreto autonómico

citado, al que mejoran y complementan, pues, éste tiene el carácter de norma mínima.

Décima.— A la luz del Ordenamiento Jurídico, actualmente vigente, hemos de considerar que el estatuto de la función pública, tradicionalmente configurado, de manera exclusiva, con las previsiones legislativas, primeramente, estatales y últimamente, también autonómicas, ha quedado claramente ampliado, con las determinaciones que sean fruto de la legítima negociación colectiva, siempre que no vulneren o contradigan materias básicas y siempre que no alteren sustancialmente las determinaciones normativas no básicas de la Comunidad Autónoma, debiendo respetar sus contenidos mínimos, debiendo limitarse la negociación colectiva, en el ámbito local, a la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Undécima.— Es legítimo, pues, considerar, que también en el Ordenamiento Jurídico vigente aplicable a la función pública, subyacen los principios consolidados y arraigados en el Derecho del Trabajo, sobre norma mínima y el de norma más favorable que contribuyen, conjuntamente, al constante avance y progresividad del Derecho Administrativo aplicable a la función pública, de manera que las condiciones de trabajo de los empleados públicos, son continuamente objeto de unas adecuadas y deseables mejoras.

Por todo ello, el Técnico que suscribe, en base a los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, entiende que el citado borrador de Acuerdo Marco, en los términos en que está redactado y que es fruto de la legítima negociación colectiva, no infringe ni vulnera la legislación estatal ni autonómica, en materia de función pública, adecuándose, en líneas generales, a las previsiones contenidas en la normativa, actualmente aplicable, a la función pública local.

Es cuanto puedo informar al respecto, sin perjuicio de que pueda ser tenido en cuenta cualquier otro dictamen que pueda entenderse más acertado en Derecho.

Lucena, 30 de abril de 1999.— El Oficial Mayor, Valeriano Lavela Pérez.— Conforme: El Secretario General, Francisco Torres Jiménez.

**ACUERDO MARCO POR EL QUE SE REGULAN
LAS RELACIONES ENTRE EL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUCENA
Y EL PERSONAL A SU SERVICIO
INTRODUCCIÓN**

Valoración ética del Servicio Público que ha inspirado la elaboración del presente Acuerdo Marco:

Son valores éticos del servicio público, la integridad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en la gestión, la receptividad, la competencia profesional y el servicio a los ciudadanos.

Las Administraciones Públicas fomentarán modelos de conducta del personal a su servicio, que integren los valores éticos del servicio público en su actuación profesional y en sus relaciones con los ciudadanos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Base Jurídica.

El presente Acuerdo Marco tiene su base jurídica en la Ley 9/1987 de 12 de junio de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y las modificaciones introducidas en la misma por la Ley 7/1990 de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; el R.D. 364/1995 sobre ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y la provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado; así como en la demás legislación que sobre

Negociación Colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza, del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, sin perjuicio del régimen jurídico de éstos.

Artículo 2.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Acuerdo Marco regula las condiciones laborales y sociales de los trabajadores en todos los Centros de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Acuerdo Marco y cuantos en lo sucesivo se establezcan, exceptuando aquéllos sometidos a régimen especial (Escuela Taller, PROFEA, etc.).

Artículo 3.- Ámbito personal.

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

- A) Funcionarios de carrera.
- B) Interinos.
- C) Contratados en régimen de Derecho Laboral.
- D) Personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.
- E) Patronato Deportivo Municipal.

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

- El personal que preste servicios en Organismos Autónomos, Empresas Públicas y otras Entidades con personalidad jurídica propia, con participación del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, excepción hecha del Patronato Deportivo Municipal.

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

- El personal contratado con cargo a los fondos para el Acuerdo de Empleo y Protección Social Agraria (A.E.P.S.A.) y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Administración; así como de Convenios específicos con otras Instituciones o Administraciones.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

El presente Acuerdo Marco, tras su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1999, hasta el 31 de diciembre del 2000. Transcurrida esta fecha, se considerará prorrogado, por tácita reconducción, por periodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes, con anterioridad al 30 de noviembre del 2000 o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

No obstante, denunciado este Acuerdo Marco, en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación, en su totalidad, el presente.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo Marco, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, y que mejoren lo anterior.

Artículo 6.- Incremento y revisión.

La cuantía de las retribuciones básicas y complementos de destino durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, será la que determine, con carácter general, para toda la función pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, norma que la sustituya, incrementándose asimismo, anualmente, las retribuciones complementarias, en el mismo porcentaje.

Artículo 7.- Vinculación, Derecho Supletorio, condiciones más

beneficiosas.

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

Las condiciones y contenidos del presente Acuerdo Marco constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del Derecho «in dubio pro operario».

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Marco, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que, a su elección, 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).

CAPÍTULO II

Organigrama funcional, relación de puestos de trabajo y catálogo de funciones

Artículo 8.- Organigrama funcional.

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

Artículo 9.- Relación de puestos de trabajo y catalogación de los mismos.

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

La prestación de servicios de los funcionarios públicos, se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo genéricos o singularizados.

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

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

Toda modificación deberá ser pactada con la citada representación sindical.

Artículo 10.- Consolidación del grado personal. Puesto de trabajo y reestructuración del mismo.

El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente, durante dos años continuados o tres con interrupción. No obstante, los empleados que obtengan un puesto de trabajo superior en dos o más niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados, un grado superior al que poseyeran, en dos niveles, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala.

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

La carrera profesional de los funcionarios y laborales fijos, consiste en la progresión de nivel profesional, conforme a los

principios de igualdad, mérito y capacidad. La Mesa General de Negociación, establecerá los requisitos y méritos a valorar para el ascenso de nivel, de acuerdo con el instrumento de ordenación de la actividad profesional que establezca, con un mínimo de 18 meses, que darán oportunidad de subir 1 grado el Complemento de Destino.

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

Artículo 11.- Catálogo de funciones.

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

Caso de producirse creaciones, reconversiones o contrataciones de plazas de categorías o funciones no contempladas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, la Mesa General de Negociación pactará las funciones que realizarán.

CAPÍTULO III

De la relación de trabajo

Artículo 12.- Plantilla, Oferta de Empleo Público.

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Lucena, previa información a la Mesa General de Negociación, con la aprobación del Presupuesto anual aprobará la Plantilla del Personal.

2.- Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente, serán objeto de Oferta de Empleo Público, de acuerdo con la Ley de acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3.- El ingreso de todo el personal se ajustará a los sistemas, requisitos y programas mínimos establecidos en el R.D. 896/1991 de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local, así como el R.D. 364/1995, de 10 de marzo; siendo supletoriamente aplicable al personal laboral, lo establecido en la legislación para funcionarios públicos locales, así como a la nueva normativa que en esta materia sea de aplicación.

4.- La Mesa General de Negociación, negociará la Oferta de Empleo Público, programas, sistema de acceso y Bases de las convocatorias de las plazas, reservando el 50% de la totalidad de las mismas para la promoción interna de los empleados del Ayuntamiento, tanto funcionarios como laborales, compensándose la diferencia en el supuesto de plaza impar, en futuras Ofertas de Empleo.

Artículo 13.- Incompatibilidades.

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

Artículo 14.- Disposiciones generales para la provisión de puestos de trabajo.

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

El presente artículo será de aplicación a los procedimientos para la provisión de los puestos de trabajo desarrollados en la RPT y podrá llevarse a cabo atendiendo a la posibilidad de movilidad interna y promoción profesional, que define la Ley 30/1984, en sus artículos 15 al 22.

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

A) Libre Designación.- Podrán cubrirse por este sistema aque-

llos puestos de la Plantilla Orgánica que se determinen en la Mesa General de Negociación, en función de la responsabilidad en la Unidad Administrativa, y aquellos puestos de confianza o ligados directamente a cargos electivos u ocupados por funcionarios eventuales.

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

B) Concurso Interno de traslados.- Por este sistema se cubrirán los puestos de trabajo que se determine en la RPT, previo acuerdo con la Mesa General de Negociación, que se encuentren en situación de vacante, tanto provisional como definitiva, entre personal del mismo Grupo o categoría.

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

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

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto y R.D. 364/1995, de 10 de marzo, y demás legislación que resulte aplicable, previa interpretación que a cada caso concreto le dé la Comisión Paritaria Mixta.

En todas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso interno, estará presente un representante de la Junta de Personal o Comité de Empresa, según proceda, con voz y voto.

C) Comisión de Servicio y adscripción de personal laboral.

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

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

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

Las retribuciones a percibir por el empleado que ocupe un puesto de distinto Grupo o categoría a su plaza, cubierto en Comisión de Servicio, o adscripción de personal laboral, equivaldrán al total de las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al puesto de que se trate, con prorrateo de las pagas extraordinarias. Los Trienios y la Ayuda Familiar, se devengarán en la cuantía que tenga acreditado el trabajador. En el caso de cubrirse una plaza, en la que el Complemento de Destino esté

fijado en cuantía inferior al de la plaza propia del trabajador que la ocupe por este sistema, le será respetado su grado personal consolidado.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto y R.D. 364/1995, de 10 de marzo, y demás legislación que resulte aplicable, previa interpretación que a cada caso concreto le dé la Comisión Paritaria Mixta.

En todas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo en Comisión de Servicio o adscripción de personal laboral, estará presente un representante de la Junta de Personal o Comité de Empresa, según proceda, con voz y voto.

Artículo 15.- Período de prueba.

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

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

- De tres meses para las categorías equivalentes a los Grupos A y B (Titulados Superiores y Medios).
- De un mes para los contratos equivalentes a los niveles C y D (personal cualificado).
- De quince días para los trabajos equivalentes al nivel E (personal no cualificado).

Artículo 16.- Conocimiento de contratación.

El Excmo. Ayuntamiento de Lucena, queda obligado en el momento de cualquier contratación de personal, a reservar una copia básica de cada contrato a disposición tanto de los representantes legales de los trabajadores, como de cualquier grupo político municipal que así lo requiera.

Artículo 17.- Enfermedad o accidente.

El personal al servicio de este Ayuntamiento en situación de Baja por Enfermedad, Incapacidad Laboral Temporal o Invalidez Provisional, cuando dichas situaciones se deriven de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, percibirá, con independencia de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de la Seguridad Social, la diferencia que hubiese entre la prestación económica referida, desde el primer día en que se encuentre en dicha situación, hasta alcanzar el 100 % de los conceptos retributivos, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones o suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador, o compensación extraordinaria de cualquier naturaleza. (Ver art. 79.8).

Los trabajadores vienen obligados a presentar los partes de comunicación de baja, así como -en su caso- los sucesivos de confirmación, en un plazo máximo de tres días contados a partir del día de su expedición.

El Ayuntamiento podrá exigir a cualquier empleado municipal en situación de baja, que se someta a reconocimiento médico, por facultativo adscrito al Servicio Médico de la Empresa o Mutua Patronal, respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador, y garantizando la confidencialidad de las informaciones referidas a su estado sanitario. En el caso de negarse a someterse a dicho reconocimiento médico o no asistirse a la cita médica concertada, sin la debida justificación, tras la información pertinente, dicha entidad podrá formular propuesta motivada de Alta médica y, en su caso, se iniciará expediente contradictorio.

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

Artículo 18. Cese del trabajador.

Cuando un trabajador cese de prestar servicios a la Corporación, bien por iniciativa propia o del Ayuntamiento, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese, salvo en contratos de sustitución por incapacidad temporal o interinidad.

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

En caso de no existir preaviso como consecuencia de que el cese del trabajador venga producido por la incorporación del titular a la plaza (alta por I.L.T., toma de posesión, etc.) la Corporación vendrá obligada a abonar las retribuciones y demás indemnizaciones que le correspondan al trabajador, al día en que se produzca el cese del mismo.

Artículo 19. Trabajadores minusválidos.

En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo de un 4% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente, se alcance el 3% de los efectivos de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En tal sentido, y al objeto de concretar previamente el número de empleados que se encuentran en esta circunstancia, así como aquellos otros que por aplicación del artículo 48 del presente Acuerdo Marco, pudieran enmarcarse dentro de tal contexto, podrán requerir del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, la toma en consideración de su específica situación.

Artículo 20. Gestación.

1.- Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida en el supuesto de parto, ampliables a veinte semanas en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, excepto seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

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

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

3º.- La empleada embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa comunicación al Delegado de Personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

5.- Tras la licencia, se tendrá derecho al disfrute del periodo anual de vacaciones, si no se ha disfrutado con anterioridad, y de los días de licencia por asuntos particulares, que estarán sujetos a la regulación específica recogida en el artículo 29.o) de este texto.

En lo no establecido en el presente artículo se estará a lo establecido por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y legislación posterior que sea de aplicación.

Artículo 21. Lactancia.

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

res.

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

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

En el caso de que algún empleado no pudiera hacer uso de lo expuesto en los párrafos anteriores y con el fin de garantizar este derecho, por la Delegación de Personal y los representantes de los trabajadores, se arbitrarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo expuesto en el presente artículo.

Artículo 22.- Situaciones administrativas y laborales.

Las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, serán las siguientes:

- 1) Servicio activo.
- 2) Servicio a la Comunidad Autónoma.
- 3) Servicios especiales.
- 4) Expectativas de destino.
- 5) Excedencia en sus diversas modalidades.
- 6) Suspensión.

1.- Servicio activo:

Los empleados se hallan en situación de servicio activo:

a) Cuando ocupen plazas correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo.

b) Cuando desempeñen un puesto de trabajo en Comisión de Servicio, o adscripción de personal laboral, conforme al artículo 14 C) del presente Acuerdo Marco.

c) Cuando accedan a la condición de miembro electivo de una Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma, si no opta por pasar a la situación de servicios especiales.

d) Cuando sea elegido miembro de otra Corporación Local, si en ella no desempeña el cargo con retribución y dedicación exclusiva.

e) Cuando por su condición de empleado público del Ayuntamiento, preste sus servicios en organismos o entidades de aquélla dependientes.

f) Cuando pase a prestar servicios en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de acuerdo con el apartado c) artículo 3 del R.D. 730/1986.

g) Cuando pase a prestar servicios en los órganos técnicos del Consejo del Poder Judicial o de las Cortes Generales.

Los empleados públicos en situación de servicio activo, tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

El disfrute de licencias o permisos reglamentarios no alteran la situación de servicio activo.

2.- Servicio en la Comunidad Autónoma:

Los trabajadores que pudieran transferirse a la Comunidad Autónoma se integrarán plenamente en la organización de la función pública de la misma, y su situación administrativa será la de servicio activo en ella. En sus cuerpos y escalas de origen permanecerán en una situación administrativa especial de servicios en la Comunidad Autónoma, que les permitirá mantener todos sus derechos como si se hallaran en servicio activo.

Asimismo, aquellos empleados que mediante sistema de concurso o libre designación, pasen a ocupar puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas, se someterán a la legislación que les sea aplicable en dicha Comunidad, pero conservarán la condición de trabajadores de Administración Local en la situación de Servicios en Comunidad Autónoma.

3.- Servicios especiales:

Como denominación específica del personal sujeto a Derecho Administrativo y genérica del personal sujeto a Derecho Laboral, el personal de esta Corporación pasará a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en pro-

gramas de Cooperación Internacional.

b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

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

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o el Defensor del Pueblo, o destinados al Tribunal de Cuentas, en los términos previstos en el art. 93.3 de la Ley 77/1988, de 5 de abril, o a prestar servicios en los Órganos Técnicos del Consejo General del Poder Judicial.

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

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

Cuando no perciban dichas retribuciones, podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o la de 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 Ministros 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 cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.

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

m) Al personal de plantilla de esta Corporación que pase a prestar servicio en Empresas Públicas, Organismos Autónomos o Consorcios, cuyos presupuestos se nutran con fondos provenientes de este Excmo. Ayuntamiento.

n) Cuando sean elegidos miembros del Parlamento Europeo.

Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios, antigüedad, y derechos pasivos, cuando así lo recoja su legislación específica, teniendo derecho a la reserva de plaza y destino que ocupase y recibiendo en todo caso las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe, y no las que le corresponda como empleado del Ayuntamiento, sin perjuicio del derecho a percepción de trienios, que respecto del personal sujeto a derecho administrativo, pudiera tener reconocidos como funcionario.

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

4.- Excedencia voluntaria:

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

b) Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los

empleados cuando lo soliciten por interés particular.

Para solicitar el pase a la situación prevista en este apartado, será preciso haber prestado servicios efectivos en cualesquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores, y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados; la misma podrá ser indefinida y en todo caso, no superior al número de años equivalente a los que el funcionario acredite haber prestado en la Administración Pública, con un máximo de quince.

Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Corporación en el plazo máximo de un mes.

El personal excedente no devengará retribuciones, no tendrá derecho a reserva de plaza y no le será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

5.- Excedencia por el cuidado de hijos:

El personal del Excmo. Ayuntamiento de Lucena tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años, sin devengo de retribuciones, para atender al cuidado de cada hijo (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción) a contar desde la fecha del nacimiento o de la adopción -en su caso-, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo, y que esta situación sea computada a efectos de antigüedad, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

Cuando el padre y la madre estén al servicio de esta Corporación, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

6.- Las demás situaciones administrativas (suspensión de funciones, excedencia forzosa y expectativas de destino) se regularán por el régimen específico de cada colectivo, es decir, por la Ley 30/1984 y normativa de desarrollo, así como por el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un empleado en servicio activo, pase a cualquiera de las situaciones administrativas descritas con anterioridad y tenga concedido un anticipo reintegrable (ver art. 46), deberá comprometerse, por escrito, a abonar previamente o por mensualidades, la parte del mismo pendiente de reintegro.

7.- Reingreso al servicio activo del personal que no tiene reserva de plaza:

Sin perjuicio de la posibilidad de reingresar al servicio activo, a través de su participación en convocatorias de concurso o por libre designación, el empleado que lo solicite, reingresará mediante la adscripción provisional a una plaza vacante de las correspondientes a su Subescala, clase o categoría.

En lo no previsto por el presente, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y posteriores modificaciones (Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo).

Artículo 23. Licencias no retribuidas.

1.-El empleado que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido de quince días naturales al año.

2.-Todo personal fijo con más de dos años de servicios ininterrumpidos, podrá solicitar licencia no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, por el plazo de uno a seis meses, prorrogables por tres más, sin que el tiempo de licencia sea computable a ningún efecto.

En las licencias superiores a dos meses, la Corporación deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, la finalización del periodo de licencia. Tanto la prórroga como la solicitud de reincorporación deberán ser presentadas con 15 días de antelación. La no reincorporación en la fecha prevista, conllevará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Cuando el empleado tenga concedido un anticipo reintegrable (ver art. 46), deberá comprometerse, por escrito, a abonar previamente o por mensualidades la parte de reintegro que le corres-

ponde por el tiempo que permanezca en esta situación.

Artículo 24. Jubilaciones forzosas y voluntarias.

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

2. El Excmo. Ayuntamiento de Lucena premiará a los funcionarios de carrera que soliciten su jubilación anticipada en cinco años a la edad de jubilación obligatoria y al personal laboral fijo en plantilla que la soliciten a los 60 años, con una indemnización de 5.000.000,- Ptas., cumplidos, en ambos casos, un mínimo de 15 años de servicio.

3.- La solicitud deberá realizarse antes del 1 de septiembre del año anterior a dicha jubilación anticipada, a efectos presupuestarios, haciendo constar el interesado, la forma de su percepción (en un pago único o fraccionado).

4.- Por una sola vez y para el personal que así lo estime, que a la entrada en vigor de este Acuerdo Marco se encuentre en edades comprendidas entre los 60 y los 65 años, deberá manifestar, con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del próximo ejercicio, su deseo de acogerse a la jubilación anticipada; lo que será negociado en la Mesa General de Negociación, a fin de estudiar la posibilidad de prorratear la cantidad estipulada de 5.000.000,- Ptas., según la edad de cada interesado.

Artículo 25. Acoso sexual en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 26. Organización y racionalización del trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación Municipal. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

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

Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, siempre que afec-

ten a las siguientes materias:

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

Artículo 27. Jornada laboral.

1.- La jornada laboral ordinaria queda establecida en un cómputo anual máximo de 1.582 horas de trabajo efectivo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales.

Dicha jornada se efectuará de lunes a viernes en todos los Centros, preferentemente de forma continuada, pudiéndose establecer turnos, previa negociación de la Mesa General de Negociación. No obstante, en aquellos Centros o Unidades donde esto no sea posible, se establecerá un cuadrante de servicios para cubrir sábados, domingos y festivos.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como a la finalización de la jornada ordinaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. La Corporación utilizará los medios oportunos para el control y seguimiento de este tiempo computable.

2.- Cuando por razones técnicas, productivas u organizativas, se pretenda realizar horas de naturaleza irregular, éstas se compensarán preferentemente en descanso, que será doble a las horas realizadas o fracción mínima de 20 minutos. Computándose como mínimo, una hora.

El período de descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su devengo. En la medida de lo posible se estará a la voluntad del empleado, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento del servicio.

3.- Los calendarios laborales de los diferentes Centros y Unidades, serán aprobados por la Mesa General de Negociación dentro del último trimestre del año anterior a su aplicación.

4.- La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base, la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado, divididas por treinta, y a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir de media cada día.

5.- En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un periodo de treinta minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

6.- Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquél en el que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto, que figuren en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

7.- Se considerará como tiempo de presencia, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.561/1995, todo aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y no esté reflejado en las funciones incluidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo. Este tiempo se computará a todos los efectos por su tiempo real, y será compensado mediante descanso por la misma duración.

Artículo 28. Horario de trabajo.

1 - Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo Marco, realizarán su jornada de trabajo con sujeción al que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario, se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado, en la Mesa General de Negociación.

2 - Los miembros del Cuerpo de la Policía Local, tendrán asimismo la misma jornada laboral que el resto de los trabajadores del Ayuntamiento (1.582 horas anuales), pero dadas las características de este servicio, realizarán su jornada conforme al horario y régimen de trabajo que se indica a continuación, compen-

sándose el exceso de jornada -en su caso- mediante descanso, conforme a lo descrito en el artículo 27.2, o retribución en concepto de productividad, previa propuesta del Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana e informe de la Comisión de Seguimiento de la misma.

a) Jefatura:

Realizará la misma jornada en cómputo anual de horas que la que tienen asignada los Servicios Operativos, adecuándola, conforme a su distribución, a las necesidades del servicio, en coordinación con la Delegación de Seguridad Ciudadana.

b) Servicios Generales:

Comprende los servicios de Secretaría de Jefatura, Archivo, Informes, Seguridad de la Casa Consistorial, Mantenimiento de Vehículos, Mantenimiento de señalizaciones, Limpieza de dependencias y Parque Infantil de Tráfico.

Los puestos de trabajo adscritos a estos servicios, realizarán su jornada laboral de lunes a viernes, de 8,00 h. a 15,00 h., o de 15,00 h. a 22 h., según los casos, incluidos los días festivos de carácter nacional, autonómico, local, y los no laborables establecidos en este Acuerdo Marco (en total 17 días festivos anuales).

c) Servicios operativos:

Comprenden los servicios de Tráfico, Atestados, Inspección de Guardia, Depósito de Detenidos, Sala Operativa, Seguridad Ciudadana, Patrulla Verde, Policía de Barrio y Servicio de Grúa.

Los puestos de trabajo adscritos a estos servicios, realizarán su jornada laboral en «corretornos» de ciclos de cinco días y con el siguiente horario:

- Primer día: Turno de mañana, de 06,00 h. a 14,15 horas.

- Segundo día: Turno de tarde, de 14,15 h. a 22 horas.

- Tercer día: Turno de noche, de 22,00 h. a 06,00 horas.

- Cuarto día: Turno saliente de noche (refuerzo tarde-noche).

- Quinto día: Turno de descanso (refuerzo de mañana).

Estos turnos ampliarán su jornada adelantando el horario de entrada en quince minutos, al objeto de realizar los relevos de cambio de turno adecuadamente, considerándose este periodo como tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido en el artículo 27.6 del presente Acuerdo Marco.

Cuando se tenga la necesidad de realizar servicios extraordinarios, éstos serán cubiertos, si son de tarde o noche, por los miembros del turno de ese día de saliente de noche; y si lo son de mañana, por los miembros del turno de descanso de ese mismo día.

d) Servicios en Pedanías:

En los Servicios de la Aldea de Jauja y la Barriada de Las Navas del Selpillar, los puestos de trabajo adscritos a los mismos, realizarán la misma jornada anual que la que realizan los Servicios Operativos, adecuando los turnos a las respectivas necesidades del servicio.

Artículo 29.- Licencias retribuidas.

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

a) - Por fallecimiento de familiares, consanguíneos o afines, de 1º y 2º grado: 3 días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, podrá ser ampliado a 5 días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos, 5 días. En el caso de parientes de 3º o 4º grado, el día del sepelio.

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

Cuadro explicativo de parentesco

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

b) Por nacimiento, adopción de hijo, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, en los casos despenalizados por la Ley, tres días a partir de la fecha del hecho en cuestión, que serán

ampliables según las circunstancias.

c) Por embarazo y alumbramiento: dieciséis semanas. (Ver art. 20)

d) Por lactancia: una hora diaria por hijo menor de un año. (Ver art. 21)

e) Por adopción o acogimiento, 8 semanas si la edad del menor es inferior a 9 meses, o 6 semanas si la edad es superior a nueve meses o inferior a cinco años. (Ver art. 20)

f) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de familiares hasta 2º grado, de dos a siete días, según los casos, debidamente justificados.

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

h) Por matrimonio civil o religioso de padres, suegros, hijos, hermanos y cuñados, un día.

i) Por traslado del domicilio habitual, dos días. Por cambio de residencia a distinta localidad, tres días.

j) Por traslado establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados por la legislación vigente.

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

l) Los miembros de la Policía Local que estando libres de servicio sean citados para comparecer en algún Juzgado, tendrán derecho a la compensación de ese día.

ll) El empleado que curse estudios en centros de enseñanza, tendrá derecho a 7 días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año y para exámenes en 1ª o 2ª convocatoria, y se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

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

n) Por el tiempo indispensable para asistir a los cursos de preparación al parto impartidos o no por la Seguridad Social, a partir del sexto mes de embarazo y con un máximo de tres horas semanales, así como para exámenes prenatales, cuando se justifique deben realizarse en horas de trabajo. (Ver art. 20)

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

o) A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo. Estos días podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente a su devengo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, en todo caso, supeditado a las necesidades del servicio, debiéndolo solicitar por escrito, con una antelación mínima de 48 horas.

El empleado procurará que figure en la solicitud, previamente a su registro, el conforme del Jefe del Servicio, o en su defecto, el del Delegado de Personal.

El empleado encargado del Registro de entrada de documentos, concederá prioridad a estas solicitudes, entregándolas inmediatamente, una vez registradas, al Negociado de Recursos Humanos, para su constancia.

Para el caso de presentación de solicitudes que carezcan del conforme antes citado, será requerido a quien corresponda por el Neg. de Recursos Humanos.

Se considerará concedido el permiso, por silencio administrativo afirmativo, si llegado el día del disfrute de dicho permiso, el trabajador no tuviera constancia de la autorización del mismo.

En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará con el responsable del personal en el Centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo, el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo, o se realizará sorteo público

para determinar a los empleados que les corresponda.

Para el personal contratado en régimen laboral temporal e interino, el número anual de días de permiso por asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios efectivamente prestados durante el año. Asimismo serán prorrateables, para el personal fijo en plantilla, de nuevo ingreso.

p) Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales, ni a los seis días del epígrafe anterior.

q) Navidad: Se considerarán festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

r) Semana Santa: Se disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter festivo de ámbito nacional o regional. Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a excepción de los apartados o), p), q) y r).

Artículo 30.- Vacaciones.

- Dentro del primer trimestre de cada año, se confeccionará en cada Centro de trabajo, consultados los representantes de los trabajadores, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

- Las vacaciones quedan establecidas en un mes, prorrateables por el tiempo de permanencia en la empresa, a disfrutar preferentemente entre los meses de junio a septiembre, salvo que por razones del servicio o para colectivos determinados, se establezca otro calendario alternativo. Se iniciarán en día laborable a todos los efectos, no coincidente con día de descanso. Tendrán el carácter de obligatorias, por lo que no podrá compensarse en forma alguna su no disfrute, pudiéndose fraccionar en periodos mínimos de 7 días naturales seguidos, y sin que en ningún caso puedan acumularse a los días de asuntos particulares.

- El empleado que no disfrute sus vacaciones en los meses citados, tendrá un día laboral más de permiso por cada quince días naturales de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado.

- Salvo fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del periodo de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de tres días más de vacaciones.

- Cuando la fecha de jubilación del empleado tenga lugar dentro del segundo semestre del año, sus vacaciones tendrán la misma duración que las establecidas con carácter general, en otro caso, será de quince días.

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

- Para el personal contratado en régimen laboral temporal e interino, el periodo de vacaciones será proporcional al de servicios efectivamente prestados durante el año. Asimismo será prorrateable, para el personal fijo en plantilla de nuevo ingreso, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

Artículo 31.- Jornada reducida.

1.- Por cuidado de hijo menor de un año. (Ver art. 21).

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un disminuido físico o psíquico 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. (Ver art. 72.4)

3.- Los empleados a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el artículo 24 de este Acuerdo Marco, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita. (Ver art. 72.4)

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen en pro-

ceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Por interés particular, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones, y condicionada a la necesidad del servicio.

5.- Por causa festiva, que no conllevará reducción de las retribuciones. Durante cuatro días al año en fiestas locales, en el periodo navideño (desde el 24 de diciembre al 6 de enero), y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se reducirá en una hora.

6.- Por período estival, que no conllevará reducción de las retribuciones. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora.

Se establece la posibilidad de suscribir contratos de relevo para sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada, en la forma establecida por el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo.

Artículo 32.- Domingos y festivos.

De carácter general, exclusión hecha de aquellos servicios en los que por sus particulares características especiales, sea necesario prestar el servicio tanto en domingos como en festivos, el personal que por necesidad eventual del servicio, hubiera de prestar su jornada durante alguno de estos días, disfrutará preferentemente, siempre que el servicio lo permita, de dos días de descanso, o, en su defecto, percibirá, previa autorización e informe preceptivo del Jefe del Servicio, una gratificación por importe proporcional de sus retribuciones íntegras, con el 100% de incremento.

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

Artículo 33. Modificación de los sistemas de producción.

Siempre que por parte de la Corporación Local se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación a los sistemas de trabajo, en razón al incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de otra más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las secciones, servicios o departamentos en los que con anterioridad no la hubiese, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales del personal con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

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

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción, recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, previa negociación entre éste y los representantes de los trabajadores en el Centro. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizara fuera del mismo.

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

Artículo 34. Herramientas y material de trabajo.

La maquinaria, herramientas, material de oficina etc. que deba utilizar cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría profesional serán facilitados por el Excmo. Ayuntamiento de Lucena, y siempre que ello sea posible, serán homologados, debiendo consultarse previamente a su adquisición, a los profesionales que vayan a hacer uso de ellas.

Artículo 35. Formación profesional.

1.- En el primer trimestre de cada año, el Ayuntamiento, conjuntamente con los representantes sindicales, elaborará y pactará, un Plan de Formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, así como uno específico para la Policía Local. Asimismo se elaborará y pactará la programación del Plan Anual de Formación Continua de las Administraciones Públicas en cualquiera de sus modalidades.

Serán objetivos básicos del Plan de Formación:

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

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

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

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

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

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

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

4.- La Corporación incluirá en su presupuesto, una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal, cuya cuantía no será inferior a 1.400.000,- Ptas.

Artículo 35 bis.- Formación Continua de los miembros del Cuerpo de la Policía Local.

Sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 35 anterior, los miembros del Cuerpo de la Policía Local, tendrán un Plan Específico de Formación Continua, conforme a lo establecido en el punto 1 de dicho artículo.

Dicho Plan tendrá una periodicidad anual y será considerado obligatorio para todos los miembros del Cuerpo.

Se elaborará conjuntamente con la Delegación de Seguridad Ciudadana y los representantes sindicales del colectivo afectado, en el último trimestre de cada año, para el siguiente, y constará al menos, de un curso monográfico trimestral y un curso teórico-práctico de armamento y tiro, de carácter semestral, con una duración mínima cada uno, de cinco horas, así como la preparación física que se estime oportuna para el mantenimiento físico de los Agentes, contando para esta última, con el asesoramiento de un licenciado en Educación Física.

Independientemente del Plan de Formación Continua, la Delegación de Seguridad Ciudadana, organizará cada año, las «Jornadas Técnicas de Policía Local», cuya duración será de una semana, coincidiendo su clausura, con la fecha de celebración del Patrón de la Policía Local de Lucena, el 23 de abril.

El tiempo empleado, tanto en la formación profesional referenciada en el artículo 35, como en la formación continua, o en las Jornadas Técnicas, será considerado como tiempo de presencia, conforme a lo previsto en el artículo 27.7 del presente Acuerdo Marco.

Artículo 36.- Reconversión y garantía de puestos de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación Municipal proveerá la oportuna reconversión

profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Asimismo, cuando el Excmo. Ayuntamiento de Lucena cese en la prestación de un servicio, acoplará, previa negociación con las Secciones Sindicales, al personal adscrito al mismo, en otros Centros o Unidades Municipales, proveyendo la oportuna formación profesional y cambio de categoría cuando ello fuese posible y necesario. (Ver art. 47.5).

A fin de garantizar que el empleado reconvertido no vea mermadas las retribuciones que venía percibiendo, la Mesa General de Negociación, pactará la solución más adecuada.

Artículo 37.- Trabajos de distinta categoría.

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

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

Las retribuciones a percibir por el empleado que realice trabajos o funciones de distinta categoría, equivaldrán al total de las retribuciones básicas y complementarias de la categoría superior de que se trate, con prorrateo de las pagas extraordinarias, a excepción de Los Trienios, el Complemento de Destino y la Ayuda Familiar, que se devengarán en la cuantía que tenga acreditado el trabajador.

Artículo 38.- Sustituciones.

En caso de ausencias temporales por motivo de vacaciones, enfermedad, licencias, etc., el Alcalde mediante Decreto, previa propuesta del Jefe del Servicio, y a fin de evitar un detrimento en el normal funcionamiento del mismo, podrá proveer la sustitución de dicho personal, por un trabajador de igual o inferior categoría, en razón a su antigüedad y experiencia en dicho servicio.

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

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

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

CAPÍTULO V Mejoras sociales

Artículo 39.- Ropa de trabajo.

El Excmo. Ayuntamiento de Lucena facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. La Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación, junto con los Delegados de Prevención del Comité de Seguridad y Salud, participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas homologadas.

La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado, le será entregado a éste en un lote completo, que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir, cada dos años.

Artículo 40.- Indemnización por muerte o invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes.

El Ayuntamiento, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación y los de infarto de

miocardio, y en caso de invalidez permanente, total o absoluta, o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 2.000.000,- Ptas. por muerte y de 3.000.000,- Ptas. de pesetas por invalidez permanente en cualquier grado, mediante suscripción de la correspondiente póliza con Cía. de Seguros.

Artículo 41.- Ayuda familiar.

Por cada hijo, así como en el caso de cónyuge disminuido físico o psíquico, declarado oficialmente, en grado igual o superior al 33 %, la Corporación abonará la cantidad de 6.500 pesetas mensuales, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A todos los empleados, la Corporación abonará 1.000 pesetas mensuales por matrimonio o unión de hecho, o viudo con hijos a su cargo con derecho a bonificación, y 750 pesetas por cada hijo a su cargo menor de 18 años, o mayor de 18 y menor de 23 años que carezca de empleo y no tenga retribución alguna, con independencia de las cuantías que por la Seguridad Social se establezcan. Todas las circunstancias mencionadas, deberán ser debidamente acreditadas documentalmenete.

Esta Ayuda se abonará por mensualidades vencidas, con efectos a partir de la fecha de su solicitud.

La cuantía de la bonificación por hijo a su cargo se incrementará en un 25 % en el caso de familias numerosas que se acreditará mediante fotocopia del correspondiente Carnet de Familia Numerosa, vigente.

En el caso de empleados en que los dos cónyuges presten servicios en este Ayuntamiento, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir las ayudas que se contemplan.

Los trabajadores estarán obligados a comunicar a la Corporación Local cualquier variación en la situación familiar que repercuta en la percepción de esta Ayuda.

Artículo 42.- Premios por años de vinculación.

Se entiende por premios por años de vinculación, aquéllos que priman la vinculación a la empresa mediante abono de una cantidad a tanto alzado.

A partir de la entrada en vigor de este Acuerdo Marco, los empleados afectados por el mismo que cumplan 25 años de servicio, percibirán en concepto de premio, el equivalente a 225.000,- Ptas. en una mensualidad, incrementándose dicho importe al alza, según el I.P.C. anual.

Artículo 43. Ayudas para gastos de sepelio.

En caso de muerte de un empleado, cónyuge, hijos, o familiares a su cargo que constituyan unidad familiar, la Corporación abonará a los familiares del mismo el importe de 170.000,- Ptas. en concepto de ayuda para gastos de sepelio, debiendo acompañar a la solicitud, el correspondiente certificado de defunción y acreditación de dichas circunstancias.

Artículo 44.- Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones que se acreditará en la nómina del mes de abril de cada año, y que asciende a la cantidad de 15.000,- Ptas., negociables al alza, anualmente.

Artículo 45.- Anticipos de pensión.

Hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, el Excmo. Ayuntamiento de Lucena continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si los hubiere, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión de los beneficiarios a que tuvieran derecho, una cantidad equivalente al 80% del sueldo base más trienios que viniera percibiendo el empleado.

Los beneficiarios, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse por escrito, a su reintegro en el momento en que se perciba la primera liquidación de la Seguridad Social.

Artículo 46.- Anticipos reintegrables.

1.- Se podrá conceder hasta un máximo de 250.000,- Ptas. como anticipo de haberes al personal, a reintegrar en un máximo de 18

mensualidades

No se concederá un anticipo mientras exista otro en vigor.

La concesión de anticipos estará condicionada a la acreditación documental de las necesidades que lo motivan.

El Ayuntamiento, para atender dichas peticiones, creará un fondo anual.

2.- Se concederán anticipos para adquisición, construcción, reforma y mejora de vivienda, liberación de hipoteca o préstamo hipotecario o personal, conforme a las normas establecidas en el Anexo que se une al presente, por importe de 500.000,- Ptas., a reintegrar en un máximo de 7 años.

Artículo 47.- Garantías. Sanciones gubernativas o judiciales.

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

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

3.- El tiempo que el empleado haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado 1) de este artículo, será considerado como de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas, según lo previsto en el artículo 27.6 de este Acuerdo Marco.

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

5.- En el supuesto de privatización o desaparición de cualquier servicio que se haya venido prestando por el Excmo. Ayuntamiento de Lucena, al personal vinculado a dicho servicio, se le garantizará su adscripción, en idénticas condiciones, a otro puesto de trabajo directamente prestado por este Ayuntamiento (Ver art. 36).

Artículo 48.- Reinserción laboral.

Mediante acuerdo en Mesa General de Negociación, previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud, en base al informe del Servicio Médico de Empresa, la Corporación destinará al personal que por enfermedad, edad u otras razones, tenga disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos, prioritariamente de similar categoría, para los que, teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas.

La Mesa General de Negociación establecerá cada año el número máximo de puestos de trabajo que puedan ser provistos por dicho personal.

Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto. En el caso de que para dicho puesto lo sean inferiores, consolidarán los derechos económicos adquiridos, a excepción de aquellas retribuciones referidas al puesto específico que desempeñare, para lo cual la discapacidad deberá tener su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 49.- Prestaciones médico-farmacéuticas.

El Excmo. Ayuntamiento de Lucena, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y familiares a su cargo, dispone las siguientes ayudas económicas:

Concepto.— Ayuda.

a) Dentarias:

Dentadura completa: 45.000 ptas.

Dentadura parcial (superior o inferior): 22.500 ptas.

Empastes (cada uno): 3.000 ptas.

Reconstrucciones (cada una): 5.000 ptas.

Endodoncias (cada una): 12.000 ptas.

Coronas o piezas fijas (cada una): 15.000 ptas.

Piezas no fijas o puentes (cada una): 5.000 ptas.

Implantes Osteointegrados (cada uno): 10.000 ptas.

Ortodoncia (tratamiento): 100.000 ptas.

Limpieza dental (una al año): 100 % de su costo, siempre que la misma no esté cubierta por la asistencia sanitaria.

b) Oculares:

Gafas (cerca o lejos): 5.500 ptas.

Gafas bifocales: 10.000 ptas.

Gafas progresivas: 25.000 ptas.

Lentillas (cada una): 7.500 ptas.

Reposición cristales gafas (cerca o lejos): 2.500 ptas. (cada uno)

« « « (bifocales): 5.000 ptas.

« « « (progresivas): 10.000 ptas.

Lentes intraoculares (cada una): 50.000 ptas.

c) Ortopedia:

Calzado ortopédico: 6.000 ptas.

Plantillas ortopédicas (un par): 3.000 ptas.

Audífonos: 45.000 ptas.

Aparatos de fonación: 35.000 ptas.

Si el importe de las prótesis anteriores, según factura, fuera inferior a las cantidades indicadas, la ayuda económica será igual a la cantidad realmente abonada por el empleado.

Otros art. ortopédicos (corsés, fajas, rodilleras, espaldilleras, collarines, etc.): 100% de su costo.

Vehículo inválido: 100% de su costo.

Prótesis quirúrgicas fijas y Ortopédicas permanentes: 100% de su costo, siempre que su prescripción no lo sea como consecuencia de accidente de trabajo, en cuyo caso serán proporcionados gratuitamente por la Mutua Patronal.

d) Otros:

Logopeda y Foniatría (tratamiento): 50% de su costo.

Enuresis y Encopresis (tratamiento): 50% de su costo.

Educación Especial: 100% de su costo.

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

a) Caso de que el peticionario solicite la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas.

b) Caso de solicitar gafas de cerca, de lejos y bifocales, se concederán o bien gafas de cerca y lejos, o bien las bifocales.

c) La graduación de la vista podrá verificarse indistintamente por facultativo de la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

d) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc., deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías que no sean cubiertas por la asistencia sanitaria, se deberán especificar y cuantificar separadamente de la factura, y se abonará el 50 % de las mismas.

e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quien la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número del N.I.F. o C.I.F. del facultativo que las extiende y firma.

f) Las ayudas para plantillas, corsés y zapatos ortopédicos, se concederán cuando no sean cubiertos por la asistencia sanitaria.

g) El personal contratado temporal, tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida igual

o superior a un año.

h) En procesos de tratamiento crónico, debidamente acreditados mediante informe médico, el Ayuntamiento abonará al trabajador la diferencia del valor de los medicamentos no asumida por la Seguridad Social, totalizando el 100% del coste de dicho tratamiento.

Se abonarán asimismo ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis. El importe de dichas ayudas ascenderá al 100 % de la factura.

Artículo 50.- Situación de servicios especiales por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio.

El personal fijo en plantilla de esta Corporación que se encuentre en la situación establecida en el artículo 22.3.k) (Servicio Militar o prestación sustitutoria), de este Acuerdo Marco, percibirá, durante el tiempo en que permanezca en dicha situación, el 50 % del sueldo base, antigüedad y pagas extras, que se elevará al 65 % en el supuesto de que tuviese cónyuge y no obtuviese remuneración por trabajo. Si tuviese hijos, padres sexagenarios o incapacitados para todo trabajo, hermanos huérfanos menores de 16 años o mayores totalmente incapacitados para el trabajo, siempre que se hallen a su cargo y no disfruten de pensión alguna, percibirá el 85 % de los conceptos expresados anteriormente.

Artículo 51.- Becas por estudios.

Se establece una ayuda de escolaridad a percibir por los funcionarios, interinos y personal laboral en servicio activo durante el año, y contratados laborales que acrediten una relación de empleo ininterrumpida igual o superior a doce meses, que tengan hijos a su cargo menores de 25 años, escolarizados.

Igualmente, tendrán derecho a tales ayudas los propios empleados que se hallen cursando estudios.

El Ayuntamiento consignará, para el curso 1998/99, en la partida correspondiente del Presupuesto, la cantidad de 3.500.000,- Ptas. a dicho fin.

Se solicitará durante el mes de octubre de cada año, con aportación de la documentación exigida en el impreso de solicitud, y se abonará con anterioridad a la finalización del curso escolar.

La cuantía de cada ayuda y las que en su caso se concedan se valorará por la Mesa General de Negociación, de conformidad con el Baremo establecido, según los ingresos familiares, número de miembros de la unidad familiar y clase de estudios, según se detalla a continuación:

TABLA BECAS CURSO 1998/99

I.I.U.F./N.M.U.F.	Hasta 1.000.000 (100 %)	Entre 1.000.001 y 1.750.000 (80 %)	Más de 1.750.000 (60%)
Guardería (de 0 a 3 años)	8.000,-	6.500,-	5.000,-
Educ. Infantil y Primaria	11.300,-	9.200,-	6.900,-
E.S.O. (Educ. Sec. Oblig.)	13.900,-	11.100,-	8.500,-
E.S.P.O. (Educ. Sec. Post Oblig.) Conserv. Element. de Música y acceso Univ.	27.900,-	22.400,-	16.700,-
Grado Medio, Diplomatura (fuera de Lucena)	54.500,-	43.600,-	32.800,-
Estudios Sup., Licenciatura (fuera de Lucena)	68.500,-	54.800,-	41.000,-
U.N.E.D. (Grado Medio o Diplomatura)	27.300,-	21.900,-	16.400,-
U.N.E.D. (Est. Sup. o Licenciatura)	34.500,-	27.500,-	20.600,-

Dichas ayudas se regirán por las siguientes normas:

- Se aplicará para cada curso, incrementándose al alza, según el I.P.C. anual, redondeando las cifras en los cientos, por exceso

o por defecto.

- Si el montante de las Becas supera lo previsto en el presupuesto, se habilitará el crédito necesario, y deberá tenerse en cuenta el I.P.C. anual en la elaboración de los siguientes presupuestos anuales; y si queda remanente, se invertirá en cursos de perfeccionamiento profesional, etc., incrementando la partida prevista en el artículo 35.4 de este texto.

- No tendrán derecho a la concesión de Beca, quienes hayan percibido, en el curso de que se trate, alguna otra beca o ayuda por estudios de cualquier otro Organismo Público, exceptuándose de este supuesto las matrículas gratuitas así como las bonificaciones por familia numerosa.

- No se concederá Beca a los trabajadores que repitan curso.

- Se tendrán en cuenta los estudios básicos para la formación personal, no los complementarios o de ampliación de conocimientos, se impartan o no en Organismos Oficiales.

- Se tomarán como base, los ingresos brutos a excepción de las actividades comerciales o agrarias, que lo serán por los netos.

- Se considerará incremento de la unidad familiar, los hijos nacidos dentro del año de inicio del curso escolar de que se trate, aunque no figuren en la declaración de la renta aportada (que será la del año anterior).

- En el caso de matrícula en asignaturas sueltas, se prorrateará el equivalente al número de las mismas, respecto del total que componga el curso de que se trate.

- Se aplicará el Baremo equivalente a estudios de Grado Medio o Estudios Superiores fuera de Lucena(según proceda), las matrículas de los funcionarios en Universidades Oficiales (excluida la UNED).

- Se aplicará el Baremo equivalente a estudios de Grado Medio fuera de Lucena, los de E.S.P.O. cursados fuera de nuestra localidad.

- Se someterán a la Mesa de Negociación, las solicitudes que no se hallen incluidas en el Baremo anterior.

La Corporación se reserva el derecho a comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 52.- Representación de trabajadores.

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

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

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

Artículo 53.- De las Secciones Sindicales.

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

1.- A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Excmo. Ayuntamiento, deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Corporación Local, el Acta de constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de direc-

ción.

b) Las organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo, podrán acceder al reconocimiento formal, cuando se remita a la Empresa, 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 la misma, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones de similares organizaciones sindicales que requieran de la Corporación Local su reconocimiento formal para la constitución de Secciones Sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de acto el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que hayan obtenido el 10 % de los votos para la elección del Comité de Empresa y Junta de Personal, estarán representadas por cuatro Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados, que actuarán como representantes de las mismas ante el Excmo. Ayuntamiento.

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

4.- Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

5.- Cada Sección Sindical con representación en el Ayuntamiento, podrá nombrar a un representante de la misma, que asistirá a la Comisión Informativa de Régimen Interior, Hacienda y Personal, o a aquellas comisiones que las sustituyan, en la que actuarán con voz y sin voto, en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal, teniendo acceso a los expedientes relativos a dicha materia que en la misma se vayan a tratar.

Artículo 54.- Órganos de representación.

A) La Junta de Personal (Personal Funcionario) y el Comité de Empresa (Personal Laboral).

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

2.- Recibirán información que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal de la Entidad Local, la evolución general del sector económico al que pertenece el Ayuntamiento y evolución probable de empleo en el mismo.

3.- Conocerán el Presupuesto y la Memoria anual.

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

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

a) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

b) Cantidades que perciba cada funcionario o empleado laboral -según proceda-, por Complemento de Productividad.

6.- Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente laboral y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos

de prevención que se utilicen.

7.-Asimismo ejercerán una labor:

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

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

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

9.-Ejercerán el derecho a la libre información a sus representados en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estimen más conveniente, sin más requisito que la comunicación previa a los servicios de personal.

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

11.-El Ayuntamiento habilitará a estos representantes, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, y asimismo autorizará a sus miembros al uso del teléfono, fotocopidora y fax del Ayuntamiento para el normal desempeño de dichas funciones.

12.- En todas las convocatorias para la provisión de plazas de Plantilla, tendrá derecho a formar parte del Tribunal de Selección, un representante de la Junta de Personal o del Comité de Empresa, según corresponda a la naturaleza de las plazas a cubrir, con voz y voto.

B) Mesa General de Negociación.

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

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

En la Mesa General de Negociación podrán estar presentes las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y Comunidad Autónoma, así como las que hayan obtenido el 10 % o más de los representantes en las elecciones para la Junta de Personal.

Para favorecer su operatividad, la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, estará compuesta por un representante de cada Sección Sindical acreditada en esta Administración, e igual número de miembros de la Corporación, en forma proporcional a la representación municipal de cada Grupo Político, adecuando dicha composición, tras la celebración de elecciones tanto municipales como sindicales.

Un empleado del Área de Personal, designado por la Empresa, realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.

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

La Presidencia la ostentará el Concejal Delegado de Personal. Serán materias objeto de negociación, las siguientes:

a) Reestructuraciones de Plantilla.

b) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

c) Traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Planes de formación profesional y la determinación de programas y fondos para la acción de promoción profesional, formación y perfeccionamiento.

e) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

f) Estudio de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

g) Establecimiento de medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

h) Preparación y diseño de los Planes de Oferta Pública de Empleo, así como las Bases de las distintas convocatorias.

i) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados municipales.

j) El incremento de retribuciones de los empleados de esta Administración que proceda incluir en el proyecto de Presupuesto anual.

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

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

ll) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

m) Medidas sobre salud laboral.

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

Artículo 55.- Garantías sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la Organización Sindical a la 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 disciplinario.

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

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los veinticuatro 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 al que pertenezca, o en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical que represente, siempre que por parte de la Corporación Municipal se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

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

Artículo 56.- Horas sindicales.

1.- Los representantes de los trabajadores que a continuación se detallan, dispondrán de un crédito mensual de 40 horas retribuidas:

a) Miembros electos de la Junta de Personal y Comité de Empresa.

b) Cuatro Delegados Sindicales nombrados por cada una de las respectivas Secciones Sindicales.

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

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

b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún

momento, el máximo total que corresponda al conjunto de ellos. En el caso de ser miembro o miembros de la Junta de Personal o Comité de Personal Laboral, dicho representante o representantes podrán quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Delegado de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al Jefe de Servicio al que esté o estén adscritos.

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

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

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

Artículo 57.- Derecho a reunión.

Los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones quienes, de acuerdo con el artículo 52 del presente Acuerdo Marco, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

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

a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas, por los representantes definidos anteriormente.

b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.

c) Remitir el Orden del Día.

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

Si en el plazo anterior a 24 horas a la fecha de celebración, el Alcalde no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de una reunión, no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

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

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

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

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

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

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

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

Artículo 58.- Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo Marco por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como por el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan en un día festivo, más el Registro General de Entrada de Documentos.

Artículo 59.- Notificación de acuerdos de los Órganos Corporativos.

El Excmo. Ayuntamiento de Lucena viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores, aquellos acuerdos, resoluciones y decretos que afecten al personal que repre-

sentan.

CAPÍTULO VII Seguridad y Salud

Artículo 60.- Deberes en materia de Seguridad y Salud.

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

Artículo 61.- Comité de Seguridad y Salud.

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

Artículo 62.- Composición del Comité de Seguridad y Salud.

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

Un empleado del Área de Personal, designado por la Empresa, realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.

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

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

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

Artículo 63.- Funciones del Comité de Seguridad y Salud.

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

Artículo 64.- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 65.- Derechos, obligaciones y responsabilidades de la Empresa y los Trabajadores.

Los derechos, obligaciones y responsabilidades de la Empresa y de los Trabajadores, en materia de protección, evaluación y prevención de riesgos, formación, medidas de emergencia y ries-

gos graves e inminentes, se regirá por lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya citada. Esta Ley no es de aplicación al colectivo de la Policía Local.

Artículo 65 bis.- Garantías de los Delegados de Prevención.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de Trabajadores, y artículo 56 del presente Acuerdo Marco, a excepción del tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y el destinado a acompañar a los técnicos para la evaluación de riesgos laborales, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 66.- Vigilancia de la Salud.

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

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

Artículo 67.- Cursos de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

Artículo 67 bis.- Botiquín de primeros auxilios.

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

CAPÍTULO VIII

Garantías complementarias

Artículo 68.- Garantías de afiliación.

La empresa vendrá obligada a entregar a los empleados, en el plazo máximo de 7 días desde su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de afiliación y/o Alta en la Seguridad Social.

Artículo 69.- Difusión del Acuerdo Marco.

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

Artículo 70.- Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación del Acuerdo Marco.

Para el control, vigilancia e interpretación del presente Acuerdo Marco, se constituye una Comisión Paritaria Mixta.

La composición de la parte social estará constituida por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del

Acuerdo Marco, un miembro de la Junta de Personal y otro del Comité de Empresa.

Por parte de la Corporación, la integrarán igual número de miembros al de la parte social, en forma proporcional a la representación de cada Grupo Político de este Ayuntamiento.

Un empleado del Área de Personal, designado por la Empresa, realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.

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

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

Las funciones de la Comisión Paritaria Mixta serán:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Acuerdo Marco.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

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

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

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

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

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual, derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo Marco, la Comisión Paritaria Mixta, podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes. La aplicación y eficacia del laudo arbitral, se someterá a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Condiciones económicas

Artículo 71.- Negociación y aplicación de retribuciones.

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

Artículo 72.- Normas generales y comunes del régimen de retribuciones.

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

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

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

4.- Los empleados, que por la índole de la función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida,

experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias. Se exceptúa de esta reducción la Ayuda Familiar. (Ver art. 31).

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

Artículo 73.- Conceptos retributivos.

1.- Las retribuciones de los empleados son Básicas y Complementarias.

2.- Son retribuciones Básicas:

- El sueldo

- Los trienios

- Las pagas extraordinarias

3.- Son retribuciones complementarias:

- El Complemento de Destino

- El Complemento Específico

- El Complemento de Productividad

- Las gratificaciones especiales

- Complemento personal transitorio, en su caso.

4.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado al día 1 del mes que corresponda, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán por días.

a) En el mes de la toma de posesión del primer destino.

b) En el de reingreso al servicio activo.

c) En el de la incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

d) En el mes en que se cese en el servicio activo.

e) En el de iniciación de permisos sin derecho a retribuciones.

El personal laboral queda equiparado económicamente a los conceptos retributivos del personal funcionario, con arreglo a su categoría.

Artículo 74.- Sueldo o Salario base.

1.- El sueldo de cada uno de los Grupos y Categorías, será el que, con carácter anual, fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 75.- Trienios o antigüedad.

1.- Los trienios consisten en una cantidad fijada para cada Grupo, por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.- Al funcionario de carrera o empleado laboral fijo, se le computará, a efectos de antigüedad, la totalidad de los servicios efectivos prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera, como de contratados en régimen de Derecho Laboral o Administrativo.

3.- Cuando un empleado acceda en propiedad a una plaza de superior categoría, se le asimilarán todos los trienios.

4.- El valor del trienio de cada uno de los Grupos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los empleados de las Entidades Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

5.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 76.- Pagas extraordinarias.

1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios que perciba el empleado, y se devengarán el día 1 de los meses de Junio y Diciembre, con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

b) Los empleados en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas in-

dicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente deducción proporcional.

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

2.- A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permiso sin derecho a retribución, no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 77.- Complemento de Destino.

1.- El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2.- Los puestos de trabajo se clasificarán en treinta niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación:

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
A	21	30
B	18	26
C	15	22
D	13	18
E	12	14

3.- La cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma que la sustituya.

4.- Tras los trabajos de catalogación de puestos de trabajo realizados por este Ayuntamiento en el ejercicio de 1998, fruto de los cuales, algunos de ellos han consolidado funciones que venían desempeñando y, en otros casos, han ampliado sus cometidos, la Corporación, en los ejercicios de 1999 y 2.000, fijará, fruto de la negociación colectiva, los correspondientes Complementos de Destino a aquellos trabajadores, en la adecuación de su puesto de trabajo.

Artículo 78.- Complemento Específico.

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

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

3.- El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

Efectuada la valoración, el Pleno del Ayuntamiento, al aprobar o modificar la Relación de Puestos de Trabajo, determinará la cuantía del complemento específico de estos puestos.

4.- La valoración, así como la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberán ser negociadas previa y preceptivamente, en la Mesa General de Negociación, anualmente.

5.- A los miembros del Cuerpo de la Policía Local, que ocupen algunos de los puestos de trabajo comprendidos en el artículo 28.2.b) del presente Acuerdo Marco, se les refundirán los actuales vectores del Complemento Específico de Nocturnidad y Festivos, en un sólo vector, que pasará a denominarse Complemento Específico de Festivos Extraordinarios. Dicho vector tendrá idéntica cuantía y consolidación que la suma de los vectores que lo integran, y vendrá a remunerar la prestación del servicio, por parte de estos funcionarios, en los 17 días festivos anuales a que hace referencia el aludido art. 28.2.b).

El resto de miembros del Cuerpo de la Policía Local, que ocupen puestos de trabajo de los relacionados en el artículo 28.2.a), c) y d) del presente Acuerdo Marco, seguirán percibiendo en el Complemento Específico, los vectores de dicho complemento de «Nocturnidad» y «Festivos», por los mismos conceptos y cuantías que para éstos están establecidos.

El vector de Nocturnidad, se retribuirá en la cuantía equivalente al 25 % del sueldo base.

El vector de Festivos, se retribuirá en la cuantía equivalente a la prestación efectiva, en servicio ordinario, de tres domingos o festivos al mes.

Estos dos conceptos operarán en toda su extensión, conforme al artículo 84 del presente Acuerdo Marco.

Artículo 79.- Complemento de Productividad.

1.- Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su puesto de trabajo y el grado de cumplimiento del mismo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.- En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4.- Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto, serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados del Ayuntamiento como de los representantes sindicales.

5.- Se retribuirá como productividad, el ejercicio esporádico de funciones del puesto de trabajo que, de realizarse habitualmente, comportaría el derecho a devengar complemento específico. La productividad así retribuida se devengará por unidad de actuación individualizada.

6.- El Complemento de Productividad se devengará en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, y se acreditará en la nómina del mes de su devengo, por los importes correspondientes y que para cada Grupo se aprueben anualmente en el Presupuesto General de la Corporación. Las incidencias habidas durante el mismo, en relación al trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes, se reflejarán en el mes inmediato siguiente al de su devengo.

7.- El procedimiento normativo que regirá para la asignación individualizada de este Complemento, viene determinado por Decreto de la Alcaldía de fecha 19-6-97.

8.- Las faltas de asistencia, por la causa que fuere (exceptuadas las vacaciones y permisos retribuidos), que se extiendan en el tiempo por plazo de un mes, llevará consigo implícito, la pérdida del Complemento de Productividad correspondiente a los meses completos de ausencia. Las que se extiendan por un periodo inferior a un mes, serán comunicadas a la Delegación de Personal, que resolverá lo pertinente, dando cuenta mensualmente a la Junta de Personal o Comité de Personal Laboral, según proceda. En el caso de que proceda retrotraer la parte proporcional de este Complemento, el cálculo será el siguiente: Dividir entre 30 el importe asignado por el referido concepto y multiplicar el resultado por el número de días en que el trabajador no haya asistido a su trabajo, dentro de dicho mes.

9.- Este Complemento retribuirá exclusivamente al personal de plantilla de este Excmo. Ayuntamiento, incluidos los interinos.

Artículo 80.- Ayuda Familiar.

1.- La ayuda familiar es una prestación que perciben los empleados, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.

2.- Esta ayuda se abonará por mensualidades vencidas y está constituida por una asignación por matrimonio y una bonificación por cada hijo, según queda establecido en el artículo 41 de este Acuerdo Marco.

Artículo 81.- Gratificaciones.

1.- Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, a propuesta del Delegado del Área correspondiente o Delegado de Personal.

2.- Sólomente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual, cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito, por el Delegado del Área correspondiente o por el Delegado de Personal, a instancia de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso, se justificarán una vez realizados y en un plazo no superior a cinco días laborables.

Artículo 82.- Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias, por los empleados sometidos al presente Acuerdo Marco.

No obstante, caso de que por necesidades del servicio, hubieran de realizarse, se compensarán con descansos, en la forma establecida en el artículo 27.2, debiendo ser autorizadas previamente y por escrito, por el Delegado de Personal o del Área correspondiente, a instancia del Jefe del Servicio o del Centro afectado. Si se acumulasen descansos superiores a 5 días y las necesidades del servicio así lo aconsejaren, la Corporación podrá cubrir dicho puesto de trabajo, mientras dure la eventualidad.

En aquellos supuestos en que haya sido necesario efectuarlas, para prevenir o reparar siniestros, y ese no fuere su cometido habitual, se retribuirán económicamente, debiendo justificarse en un plazo no superior a 5 días laborables y su valor hora profesional, sobre el que se aplicará el 50 % de incremento, para el cálculo de la gratificación, se obtendrá de la siguiente fórmula:

- a) Numerador: Integrado por las retribuciones íntegras anuales.
- b) Denominador: 1.480 horas

En el caso de que dichas horas tuvieran que efectuarse en domingo o festivo, el incremento sobre el valor hora, será del 100 %.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias en horario nocturno, el incremento sobre el valor hora, será del 75%. Y si además de nocturnas, coincidieran con día festivo (entendiéndose por tal, la noche del sábado al domingo o víspera de festivo), el incremento será del 125%.

Mensualmente, los Servicios de Personal informarán por escrito a los representantes de los trabajadores, de los empleados que hayan devengado dichas gratificaciones, su cuantía y causas que las han motivado.

Artículo 83.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1.- Los empleados tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas y gastos de desplazamiento:

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el R.D. 236/1988, de 4 de marzo, y cuantas disposiciones lo desarrollen, complementen, suplan o actualicen. (Resolución de 22-3-93, de la Comisión Interministerial de Retribuciones).

- b) Indemnizaciones por asistencia a Tribunales de pruebas selectivas:

Para el percibo de dichas indemnizaciones, el Secretario/a de cada Tribunal, cumplimentará el impreso que al efecto le será facilitado por la Tesorería Municipal, haciendo constar los datos referidos a la identidad de los miembros asistentes a cada prueba o ejercicio y calidad de su asistencia. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado, un importe total mensual superior al 50% de las retribuciones que corresponden por el puesto de trabajo habitual, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y al 30 % si se excediese dicho plazo.

Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las dispuestas por los textos legales ya citados en el apartado a) de este artículo.

- c) Indemnizaciones por asistencia a sesiones de Pleno, Comisión de Gobierno, Comisiones Informativas y otros Órganos de representación, reuniones y similares:

El percibo de las indemnizaciones por asistencia a dichas sesiones, se dispondrá mensualmente, con referencia a las realiza-

das en el mes anterior, por Decreto de la Alcaldía, previa comunicación del Secretario gral. de la Corporación, con expresión de la naturaleza, duración y número de ellas para cada empleado, y calidad de su asistencia.

La cuantía por cada una de dichas asistencias, se cuantifica en 6.063,-Ptas. cuando éstas no superen las tres horas de duración. A partir de la cuarta hora o fracción a partir de quince minutos, se incrementará dicho importe en 2.000,- Ptas. Y si la duración alcanzara las cinco horas o fracción a partir de quince minutos, se le sumará al total anterior 4.000,- Ptas. más. Dichos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el sueldo.

Artículo 84.- Plus de Nocturnidad.

Las jornadas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 h. y las 6 h. de la mañana del día siguiente, se retribuirán proporcionalmente, con un incremento de un 25 % sobre el salario base, a no ser que se reduzca la jornada en proporción correspondiente, exceptuándose los colectivos que por vía de negociación tengan asignada una jornada laboral con otro horario.

Este Plus sólo será aplicable al personal que efectivamente preste su servicio dentro de dicho horario, sin admitir la pretensión de cobrarlo por pertenecer a determinado Grupo, Escala o Subescala, que habitualmente lo realice. A estos efectos, la Delegación de Personal y a través del Servicio de Tesorería de este Ayuntamiento, remitirá, mensualmente, a las Secciones Sindicales, relación nominal del personal que lo cobre.

Artículo 85.- Complemento personal transitorio.

Es el que está establecido, de carácter absorbible, que garantiza la cuantía que, en concepto de Complemento de Productividad, venían percibiendo algunos empleados, con anterioridad a la fijación del importe establecido para cada Grupo.

Artículo 86.- Retribuciones del personal interino.

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

Artículo 87.- Reglamento de Régimen Disciplinario.

Se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario del personal al servicio de este Excmo. Ayuntamiento, que queda incorporado al presente Acuerdo Marco.

Cláusula adicional 1ª.-

Para el supuesto de que algún empleado laboral no desee acogerse a lo establecido en este Acuerdo Marco, deberá comunicarlo expresamente, por escrito, a la Jefatura de Personal, en cuyo caso se regirá por el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo que le afecte.

Cláusula adicional 2ª.-

La regulación de las condiciones de trabajo contenidas en el presente Acuerdo Marco serán mejorables, en todo caso, a través de la normativa que, al respecto, pueda dictar la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma Andaluza, en el marco establecido en el artículo 92 de la Ley de Bases de Régimen Local, de 2 de abril de 1985 y artículo 149.1.18ª de la Constitución.

NORMAS PARA LA CONCESIÓN DE ANTICIPOS REINTEGRABLES PARA LA ADQUISICIÓN, CONSTRUCCIÓN, REFORMA O MEJORA DE VIVIENDA, LIBERACIÓN DE HIPOTECA O PRÉSTAMO HIPOTECARIO O PERSONAL

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Lucena proveerá un fondo especial con destino a conceder a sus funcionarios y empleados fijos en Plantilla, anticipos sin interés, destinados a la adquisición, construcción, reforma o mejora de vivienda que haya de constituir el domicilio habitual y familiar, así como con destino a liberación de hipoteca o amortización de intereses de préstamo hipotecario o personal, destinado a dichos fines.

2.- El Excmo. Ayuntamiento de Lucena, constituirá un fondo para 1998, de 2.000.000,- Ptas., al que se incorporarán los remanentes de años sucesivos, así como una partida presupuestaria de

1.000.000,- Ptas. a incluir cada año en el Presupuesto Municipal.

Con carácter anual y previamente a la correspondiente convocatoria para la concesión de estos anticipos reintegrables, se remitirá a los Órganos de representación sindical, el estado de cuentas de la partida de préstamos de viviendas.

3.- Podrán concederse estos anticipos con un límite máximo de 500.000,- Ptas., y reintegrables en un plazo máximo de 7 años, al personal fijo en Plantilla que lo solicite y que salga adjudicatario en los concursos que se convoquen al efecto, y con sujeción a las siguientes normas y limitaciones:

a) El plazo máximo de reintegro del anticipo fijado como norma general, se reducirá a la fecha de la jubilación del solicitante.

En caso de excedencia por Servicios Especiales, para el cuidado de hijos o licencias no retribuidas, el empleado deberá comprometerse, por escrito, a abonar previamente o por mensualidades, la parte del reintegro que le corresponda por el tiempo que permanezca en esta situación.

b) No se aceptarán solicitudes de anticipos por parte de ningún empleado o su cónyuge, mientras tengan pendientes reintegros de otro concedido para alguno de dichos fines.

c) En caso de solicitarlo los dos cónyuges, por tener ambos la condición de empleados municipales, se le concederá a uno solo de ellos, previa opción de los interesados. Excluidos los supuestos de separación legal o divorcio. Asimismo, sólo se concederá un anticipo con destino a la misma vivienda, cuando fuesen dos los solicitantes.

4.- A fin de garantizar el reintegro de las cantidades adeudadas, en caso de fallecimiento del receptor, éste deberá suscribir una póliza de seguro de vida de amortización, por un importe mínimo del anticipo percibido, destinando como primer beneficiario de la misma, al Ayuntamiento de Lucena, quien de darse este supuesto, lo reintegrará al fondo de anticipos. La suscripción de esta póliza, será requisito indispensable para el cobro del anticipo.

5.- La solicitud del anticipo se realizará durante el mes de octubre de cada año, y con la instancia deberán acreditarse fehacientemente los siguientes extremos:

a) Situación familiar mediante fotocopia compulsada del Libro de Familia.

b) Certificado de convivencia.

c) En su caso, Declaración jurada de que el cónyuge no trabaja y no tiene ingresos.

d) En su caso, Certificación acreditativa de la situación de minusvalía o subnormalidad de los hijos.

e) En su caso, Certificación acreditativa de la situación de separado legal o divorciado.

f) Fotocopia compulsada de la Declaración de la Renta de los cuatro ejercicios anteriores, a fin de determinar los bienes inmuebles que, en su caso, posean el solicitante y su cónyuge. En caso de no presentar alguna, se deberá justificar de forma documental y fehaciente, que no se tuvo vivienda en propiedad en los cuatro años precedentes, o que la misma la tiene vendida.

g) Documentos justificativos en trámite, del destino para el que se solicita el anticipo.

h) Acreditación de la situación de uso de la vivienda del solicitante, así como de su propietario.

i) Certificación de bienes del solicitante y su cónyuge.

6.- A los efectos de interpretación, gestión y aplicación de las presentes normas, la Comisión Paritaria Mixta, se constituirá en Comisión Administradora y de Control de los Préstamos de Vivienda.

7.- La Comisión Administradora y de Control, tendrá las siguientes funciones:

a) Examinar las solicitudes presentadas y requerir a los interesados la aportación de los documentos precisos para asegurar que los fondos que se entreguen en concepto de anticipos, se destinen a los fines previstos.

b) Establecer la puntuación de cada solicitud a la vista del Baremo correspondiente y de los documentos aportados, así como fijar el orden de prelación.

c) Interpretar y aplicar las presentes normas, respetando en todo momento su espíritu y objetivos, proponiendo a la Corporación Municipal, tanto la lista definitiva de los anticipos a conceder, como el turno para posibles renunciaciones que se produzcan.

8.- A los efectos de orden de prelación en la concesión de los anticipos, se considerarán los siguientes criterios:

a) Los anticipos para adquisición, construcción, reforma o mejora de vivienda, liberación de hipoteca o préstamo hipotecario o personal, tendrán todos la misma consideración y prioridad.

b) El orden de adjudicación se determinará de forma exclusiva, por la puntuación obtenida al aplicar los Baremos establecidos en la norma 9ª.

9.- Se concederán los anticipos a los empleados municipales que obtengan mayor puntuación dentro de las disponibilidades de crédito y según el siguiente Baremo:

a) Situación familiar.- Por cada miembro de la unidad familiar, 3 puntos (cónyuge, hijos y familiares a su cargo). Puntuarán los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 años y menores de 23 que carezcan de ingresos. Se computarán los hijos mayores de 23 años, cuando estén incapacitados para todo trabajo y convivan con el solicitante, a su cargo.

b) Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior, calculando el total de los percibidos por cada miembro de la unidad familiar, dividido por el número de miembros de la misma.

- Hasta 400.000 Ptas. 10 puntos

- De 400.001 a 500.000 Ptas. 8 «

- De 500.001 a 600.000 Ptas. 6 «

- De 600.001 a 700.000 Ptas. 5 «

- De 700.001 a 800.000 Ptas. 4 «

- De 800.001 a 900.000 Ptas. 3 «

- De 900.001 a 1.000.000 Ptas. 2 «

- De 1.000.001 a 1.500.000 Ptas. 1 «

- De 1.500.001 en adelante 0 «

c) Por antigüedad.- Por cada año completo, 0,75 puntos, con un máximo de 20 años.

10.- Cuando por aplicación del Baremo regulado en la norma anterior, hubiera empate entre dos solicitantes, se atenderá al de menor renta anual, y en caso de persistir el empate, tendrá preferencia el que tenga más familia a su cargo. No obstante lo anteriormente dispuesto, si en la distribución de los fondos se llegara a dos personas empatadas, o el último no pudiera percibir la totalidad del préstamo por falta de disponibilidad, se completará la cantidad necesaria con cargo a los reintegros futuros, sin tener que dejar al interesado para un nuevo concurso.

11.- El importe del anticipo concedido se abonará al interesado en la siguiente forma:

- En caso de adquisición de vivienda a Constructor o Promotor, el pago se hará previa presentación del contrato de compraventa y de la póliza del aval bancario suscrita a favor del adquirente de la vivienda.

- En caso de adquisición a particular o tercera persona, de vivienda ya construida, será requisito indispensable la presentación de la escritura pública o acta notarial de subrogación de derechos en favor del adquirente o de su cónyuge, siempre que no exista separación de bienes.

No obstante, en caso de imposibilidad de la presentación de tales documentos, la certificación del dictamen de la Comisión Administradora y de Control, una vez examinadas las circunstancias del solicitante, adquirirá, con carácter provisional, el mismo valor que tales documentos, los cuales habrán de aportarse de manera obligatoria al expediente, en el momento en que se disponga de ellos.

- En caso de reforma o mejora de la vivienda, se exigirá la aportación de Proyecto o presupuesto de las obras a realizar, acompañado de informe emitido por el Servicio de Obras de este Ayun-

tamiento, en el que se hará constar la posibilidad de realización de la obra completa y la adecuación entre la necesidad y el importe estimado. El abono se efectuará, en todo caso, contra certificación expedida por el Servicio de Obras Municipal.

- En caso de liberación de hipotecas, préstamos hipotecarios o préstamos personales con destino a vivienda, el solicitante deberá acreditar documentalmente dichos extremos.

12.- Una vez adoptada por la Corporación, la resolución a que hace referencia el apartado c) de la norma 7), se comunicará al interesado, el cual deberá aportar la documentación necesaria en el plazo máximo de cuatro meses, comprometiéndose al reintegro de las cantidades mensuales de amortización y autorizando en su consecuencia al Ayuntamiento, para su retención en la nómina mensual.

Transcurrido este plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha de la notificación de la resolución, sin que se hayan ultimado todos los requisitos, se considerará caducado el derecho y se atenderá a los siguientes solicitantes en turno de espera, salvo casos excepcionales y justificados que serán apreciados por la Comisión Administradora y de Control.

13.- Estos anticipos serán compatibles con los anticipos reintegrables a que se refiere el artículo 46 del Acuerdo Marco, y se podrá disfrutar de ambos a la vez.

14.- Al personal que por ser de reciente ingreso en la plantilla, no tuviese computado en la declaración de la renta, todo el ejercicio económico de trabajo efectivo en el Ayuntamiento de Lucena, la Sección de Recursos Humanos o de Intervención, acreditará qué retribuciones hubiese percibido el solicitante durante todo el año natural computado, en caso de haber formado parte de la plantilla. Este certificado será el usado a todos los efectos de estas normas, como remuneración anual del solicitante.

15.- En caso de que por el beneficiario no se destine la cantidad percibida, a las finalidades previstas en estas normas, o incurriese en falsedad de documentos presentados, reintegrará de inmediato en las mensualidades posteriores las cantidades globales que adeude, con instrucción del correspondiente expediente disciplinario a estos efectos, así como la inhabilitación futura en la percepción de esta clase de préstamos.

16.- Para poder ser beneficiario de estos préstamos, tanto el solicitante como su cónyuge, sólo podrán ser propietarios o tener algún derecho real sobre una sola vivienda. En el supuesto de que fueran propietarios u ostentasen algún derecho real sobre dos o más viviendas, habrán de enajenarlas desde el momento en que se les conceda el préstamo y previamente al abono del mismo, para lo cual deberán presentar copia de escritura pública de la enajenación o certificado del Registro de la Propiedad que la acredite fehacientemente.

17.- Una vez concluida la convocatoria, la cantidad sobrante que pueda existir, pasará a engrosar el Fondo de la convocatoria del año siguiente.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUCENA

Artículo 1.- Disposiciones generales.

1.- El Presente Reglamento Disciplinario será de aplicación a los funcionarios y empleados municipales del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, y tiene su base jurídica en el Real Decreto 33/86, del 10 de enero, en la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes que sean de aplicación en esta materia. Queda excluido el Cuerpo de la Policía Local, que se rige por el Reglamento de Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía..

2.- El Régimen Disciplinario establecido en este Reglamento, se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los funcionarios, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

3.- Todo trabajador podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

4.- Los trabajadores que indujeren a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

5.- Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 2.- Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de uno a dos días.
- c) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La presentación extemporánea de los parte de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días e inferior a seis, salvo causa de fuerza mayor.
- e) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- f) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- g) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no sean calificados como falta grave o muy grave.
- h) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentos de los respectivos servicios.
- i) No llevar durante la jornada laboral, la ropa de trabajo que corresponda, sin causa justificada.
- j) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- k) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas leves de sus subordinados.
- l) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando no supongan falta grave.

Artículo 3.- Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta grave de obediencia debida a los superiores y autoridades, en relación a las funciones propias del puesto de trabajo que se desempeñe.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La falta grave de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- d) Las conductas constitutivas de delito doloso, relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- e) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves de sus subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los respectivos servicios.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- h) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes.
- i) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
- j) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja en tiempo a partir de seis días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- ll) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados y no constituyan falta muy grave.
- m) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

n) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

ñ) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 10 horas al mes.

o) Haber sido sancionado por tres faltas leves en un periodo de tres meses.

p) La grave perturbación del servicio.

q) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

Artículo 4.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio muy grave a la Administración o a los administrados.

d) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

e) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

h) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

i) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

j) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.

k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

ll) Haber sido sancionado por tres faltas graves en un periodo de un año.

m) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

n) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días continuos en un mes.

ñ) Los malos tratos de obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.

o) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

p) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja, por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

q) Causar por negligencia o mala fe, daños muy graves en el patrimonio o bienes de la Corporación.

r) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

s) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

t) El abandono del servicio.

Artículo 5.- Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) - Por faltas leves:

- Apercibimiento.

b) - Por faltas graves:

- Suspensión de funciones y sueldo, hasta tres años.

c) - Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones y sueldo, desde tres años y un día hasta seis años.

- Despido o separación del servicio.

Artículo 6.- Procedimiento, competencia y tramitación.

1.- Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Alcaldía, sin necesidad de previa instrucción de expediente, concediéndose al inculpado, en todo caso, el trámite de audiencia, pudiendo ser asistido, a su elección, por un representante legal de los trabajadores.

2.- Las sanciones por faltas graves o muy graves, sólo podrán imponerse en virtud de expediente incoado al efecto por la Alcaldía, con audiencia del interesado.

3.- La tramitación de los expedientes disciplinarios, se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente en la Comunidad Autónoma y supletoriamente al Reglamento disciplinario de los funcionarios de Administración Civil del Estado.

Artículo 7.- Prescripción de faltas y sanciones.

1.- Las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los dos años y las muy graves a los seis años. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de la incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al funcionario sujeto al procedimiento.

2.- Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al mes, las impuestas por faltas graves, a los dos años y las impuestas por faltas muy graves, a los seis años.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma si hubiere comenzado.

Artículo 8.- Cancelación de faltas y sanciones.

1.- Transcurridos seis meses desde el cumplimiento de las sanciones impuestas por faltas leves, podrá acordarse la cancelación de éstas, a instancia del interesado que acredite haber observado buena conducta desde que se le impuso la sanción. Dicho plazo será de dos años, para las sanciones impuestas por faltas graves y de seis años para las que lo fueran por faltas muy graves.

2.- La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación, serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

Lucena, 20 de mayo de 1999.— El Secretario General, Francisco Torres Jiménez.

LUCENA

Núm. 5.593

Don Antonio Ruiz-Canela Evangelista, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Lucena (Córdoba), hace saber:

Que por la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, en reunión celebrada el día 3 de junio actual, ha sido informada la Cuenta General del Presupuesto del ejercicio de 1998, integrada por la de esta Corporación, la del Patronato Deportivo Municipal, la de Gerencia de Urbanismo y la de la Sociedad Municipal "Suelo y Vivienda de Lucena, Sociedad Anónima".

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 193.3 de la Ley 39/1988, reguladora de las Haciendas Locales, la indicada Cuenta General, con el informe emitido por la Comisión Especial, queda expuesta al público por plazo de 15 días, durante los cuáles y 8 días más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Lucena, 11 de junio de 1999.— El Alcalde, Antonio Ruiz-Ca-