



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba



**CONVENIO COLECTIVO DEL
EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO
DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO**





JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 4.372/2014

Convenio o Acuerdo: Personal Laboral Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo

Expediente: 14/01/0132/2014

Fecha: 25/06/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Manuel Gallardo Torres

Código: 14000812011984

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo", con vigencia desde el día 1 de junio de 2014 hasta el día 1 de junio de 2018, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio de Empresa fundamenta su Base Jurídica en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; en la ley 1/95 de 24 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, así como en las demás legislaciones que sobre negociación sindical le es de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados del Excmo. Ayuntamiento, al margen del régimen jurídico de éstos.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio regula las condiciones laborales y sociales de todos los centros de trabajo y de obras dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Convenio, y los que en un futuro puedan crearse, siempre que

las nuevas contrataciones de personal no provengan de Convenios establecidos con otras entidades.

Artículo 3. Ámbito Personal

Afecta a todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, contratado en régimen de derecho laboral con carácter indefinido e interinos laborales en cuantas medidas le sean de aplicación.

En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios con otras Entidades Publicas, les será de aplicación la legislación laboral que con carácter general esté vigente en cada momento, siendo las retribuciones las fijadas en los Convenios de colaboración.

A los contratos eventuales no relacionados con las contrataciones referidas en el párrafo anterior, les serán de aplicación las mejoras sociales del presente convenio, siempre que lleven al menos 12 meses continuados de antigüedad.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y tendrá efectos normativos y retributivos desde uno de Junio del año 2014 y una duración de 4 años, con una revisión transcurridos los 2 primeros años. Transcurrida esta fecha, será considerado prorrogado anualmente si no mediara denuncia por alguna de las partes con anterioridad al treinta de Noviembre de cada período, continuando vigente tras la denuncia en todos sus artículos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio pactado.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas. Compensación y Absorción

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan carácter de más beneficiosa, consideradas las mismas en cómputo general y global, sobre la base de igualdad de condiciones, y entre estas las más beneficiosas para el conjunto del personal al servicio de esta Administración Local. En caso de duda, decidirá la comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Todo lo pactado en Convenios anteriores o las mejoras que a modo de uso y costumbres que el personal acogido a este Convenio disfrutaba, queda compensado en su totalidad por todo lo pactado, en el articulado de este Convenio en su totalidad y globalidad.

Artículo 6. Retribuciones, Incremento y Revisión. Conceptos Retributivos y Estructura Retributiva

Incremento y Revisión.

A. Como norma, los salarios tendrán la subida que marque la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, a excepción hecha de las modificaciones que se realicen en cada puesto de trabajo, y los objetivos que en su caso pudieran marcarse por productividad.

B. El incremento y revisión que pudiera corresponderle será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos contemplados en este Convenio Colectivo.

Conceptos Retributivos.

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los empleados afectados por el presente Convenio Colectivo, con inclusión del personal interino, eventual y temporal, según establece el artículo tercero, los siguientes:

1. Retribuciones básicas: Sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias: De Destino, Específico y Productividad.
3. Gratificación por servicios extraordinarios.

Estructura Retributiva.

De acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en los apartados anteriores, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos económicos de devengo:

A. Retribuciones Básicas: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

B. Retribuciones Complementarias: Excluido el Complemento de Destino que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las restantes, estarán sujetas a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva se establezcan considerándose para determinar el Complemento Específico los criterios de Valoración de Puestos de Trabajo acordados en el presente Convenio Colectivo, negociándose el valor de los puntos en euros anuales.

El Complemento de Productividad, se liquidará mensualmente a mes vencido y retribuye al empleado por el grado de cumplimiento que alcance en el desempeño de su puesto de trabajo y se apreciará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias y criterios:

1. La cantidad y calidad del trabajo realizado.
2. El cumplimiento de compromisos de tiempo de realización del trabajo.
3. La adaptación a nuevas tareas o cometidos de trabajo.
4. La iniciativa en la propuesta de mejoras organizativas que repercutan en el aumento de la calidad y eficacia en el trabajo.
5. La eficacia y corrección en el trato con el público y usuarios.

El Complemento se devenga, percibe y abona de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes anterior.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo: Las vacaciones, los permisos de los artículos 34 y 36, los preceptos, en su caso, recogidos en el capítulo V, las Bajas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las Bajas Maternales, y las Bajas por enfermedad común.

No se computará como tiempo efectivo de trabajo a estos efectos, el resto de licencias y permisos.

La inasistencia injustificada al trabajo o la ausencia del mismo en la jornada laboral sin justificar, durante un día, en el período de un mes, originará un descuento del 30% del complemento, durante dos días el 50%, durante tres el 75% y durante cuatro o más días el 100%.

El retraso en la entrada al trabajo o adelanto en la salida del mismo, durante tres días al mes supondrá un descuento del 50% del complemento.

Las incidencias de los diferentes criterios de productividad que pudieran existir y no pudieran ser verificadas se entenderán producidas en el siguiente mes.

Mensualmente se abonarán las cantidades a cuenta del complemento. Si bien su liquidación será anual, sin perjuicio de la deducción proporcional que corresponda.

La asignación individualizada del complemento de productividad corresponde al Alcalde de la Corporación en base a informe de los Jefes de Servicio o responsables de centros o dependencias y estará basada en criterios objetivos y reglamentados. No obstante en el momento de detracción de cantidades obligatoriamente deberá ser informada y escuchada la representación sindical.

Una vez liquidado en cada ejercicio económico el complemento de productividad vinculado a la asistencia del personal al servicio de este ayuntamiento, la consignación presupuestaria resultante de la aplicación de las deducciones, se aplicará a gratificar

por la Alcaldía al personal al servicio de esta administración, a quienes no se les hubiera practicado en todo el ejercicio económico ninguna deducción. Distribuyéndose esta de forma lineal.

Artículo 7. Vinculación y Derecho Supletorio

Las condiciones y contenido del presente Convenio 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 operarium".

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, constituidas ambas partes en la oportuna Comisión Paritaria, a las disposiciones legales de general aplicación, optándose siempre por aquellas que resulten más favorables 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, conforme a los principios reseñados en los artículos 5 y 7.

Capítulo II

De las Relaciones del Trabajo

Artículo 8. Clasificación del Personal

El personal al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo queda integrado por:

Funcionarios de Carrera e Interinos.

Contratados en régimen laboral fijos y eventuales.

Funcionarios de empleo eventuales que desempeñen cargos de confianza o asesoramiento.

Artículo 9. Organigrama Funcional, Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones

Continuará en vigor lo reflejado en este punto en el convenio anterior hasta la negociación de otros organigrama funcional, relación de puestos de trabajo y catálogo de funciones que sustituyan al actual.

Artículo 10. Plantilla

El Excmo. Ayuntamiento, previo encauzamiento a través de la Mesa General de Negociación, con carácter anual y previo a la aprobación de su Presupuesto Único confeccionará la plantilla de la totalidad de sus empleados y las plazas a cubrir en la Oferta Pública de Empleo, con independencia del Régimen Jurídico de los mismos y en el marco de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

El ingreso de todo personal con el carácter de fijo en plantilla al servicio del Excmo. Ayuntamiento se ajustará a los sistemas, requisitos y programas mínimos establecidos en el Real Decreto 896/1991 para la Administración local ("Boletín Oficial del Estado" 14 de junio de 1991). El programa y sistema de acceso y serán pactados por la Comisión Paritaria del presente Convenio para todas y cada una de las plazas que se incluyan en la Oferta Pública de Empleo Anual.

Artículo 11. Incompatibilidades

El acceso y la permanencia en los puestos de trabajo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y cuantas otras disposiciones las contemplen, suplan o desarrollen.

Artículo 12. Disposiciones Generales para Provisión de Puestos de Trabajo

Por parte de la Comisión Paritaria y en el desarrollo del artículo 10 del Capítulo II del presente Convenio. Se negociará en el primer trimestre de cada año durante el periodo de vigencia de éste, los sistemas de selección de personal, tanto de acceso a puestos

fijos como eventuales.

Este Ayuntamiento garantizará prioritariamente la promoción profesional de sus empleados, a través de la promoción interna.

En primer lugar procederá a la provisión de las plazas vacantes con los efectivos de su personal que reúna los requisitos de pertenencia a la escala, subescala, grupo de titulación, categoría o habilidad profesional demostrada para desempeñar dicho puesto, con las siguientes modalidades.

- a) Concurso.
- b) Concurso oposición.

En segundo lugar y si no se cubriera con el sistema propuesto en el párrafo anterior. Es establecería el sistema de Concurso de Traslado de modo horizontal entre categorías y entre departamentos.

En tercer lugar y si no se cubriera con las dos formulas anteriores. Sería la Comisión Paritaria quien decidirá si se saca la plaza a Convocatoria Libre.

El sistema de selección descrito se resolverá por un tribunal. La composición del mismo será, por la parte Social, un representante del Comité de Empresa, y un representante de cada Sección Sindical, y por parte de la Corporación, el mismo número de personas que constituya la parte social.

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

Artículo 13. Periodo de Prueba

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

Al empleado contratado con el carácter de fijo en plantilla, se le computará a efecto de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos que en el mismo haya estado prestando servicio (bajo cualquier modalidad de contratación), en el Excmo. Ayuntamiento o en otras Administraciones Públicas.

Artículo 14. Conocimiento de la Contratación

El Excmo. Ayuntamiento queda obligado en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal, a remitir copia de las mismas a las Secciones Sindicales del Excmo. Ayuntamiento.

Asimismo, se creará una Comisión Paritaria de contratación, con el objetivo de que dicha comisión tome decisiones sobre criterios de contratación, sistemas de contratación.

Para lo cual, una vez negociados los criterios de selección, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para hacer un seguimiento y balance de los objetivos marcados sobre el sistema de contratación.

Artículo 15. Enfermedad o Accidente

En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, el empleado cobrará el 100% de sus retribuciones.

En los casos de enfermedad común, o accidente, se establece lo siguiente para el personal fijo de plantilla:

- a. Durante los tres primeros días, ninguna cantidad.
- b. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, hasta alcanzar el 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- c. A partir del vigésimo día, hasta alcanzar el 100% de dichas retribuciones.

Con carácter excepcional y debidamente justificado se podrá

establecer un complemento del 100% de las retribuciones que vieran disfrutando en cada momento que será acordada por la Comisión Paritaria que se constituya al efecto. La decisión que adopte la Comisión Paritaria se tomará en función de la tipología o gravedad de la enfermedad y del Expediente laboral del trabajador (en cuanto a su historial de bajas en la empresa). En función del caso la Comisión podrá solicitar con carácter previo a la decisión informe no vinculante a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Accidentes Profesionales.

A estos efectos se considerará en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Artículo 16. Cese del Trabajador

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

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

Artículo 17. Indemnización por Cese

En el supuesto de que el cese de un empleado viniese motivado por invalidez permanente, absoluta o gran invalidez, ya sea por accidente laboral o enfermedad común por lo que al personal fijo en plantilla, eventual o interino se refiere, percibirá en concepto de indemnización, por una sola vez, la cantidad de 180,30 Euros por cada año de servicio o fracción siempre y cuando el trabajador no haya cumplido los 60 años.

En el supuesto de cese por gran invalidez, el trabajador recibirá una indemnización de 9.466 Euros, que cobrará dentro de un año a partir de la resolución de gran invalidez, sin perjuicio de cualquier otra indemnización o suplido que por esta o cualquier otra circunstancia pudiera tener derecho el trabajador.

Artículo 18. Trabajadores Minusválidos

En las Ofertas Públicas de Empleo se reservará el porcentaje establecido por la Ley en vigor para las vacantes que puedan ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y 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 estas circunstancias así como aquellos otros que por aplicación del artículo 43 pudiera enmarcar dentro del contexto, se establece un periodo de hasta el 31 de diciembre de cada año, por el que aquellos empleados que se consideren afectados podrán reclamar al Excmo. Ayuntamiento la toma de consideración de su específica situación.

Artículo 19. Gestación

Produciéndose una suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo para la empleada sujeta a derecho laboral en el supuesto de alumbramiento de la mujer empleada, la misma dispondrá de una "suspensión" que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple a veinte semanas.

Tras el periodo de suspensión de contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del periodo anual de vacaciones, si

no lo ha disfrutado con anterioridad, y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el artículo 34, apartado n) considerándose un bloque continuo y global.

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

En lo no establecido en el presente Convenio se estará a la Ley 3/89 de 3 Marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Artículo 20. Lactancia

Este artículo es aplicable indistintamente a uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de dieciocho meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo diaria que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad.

Asimismo, tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a ésta última. Pudiendo elegir entre interrumpir o reducir su jornada laboral en dos horas.

En el caso de que algún empleado/a no pudiera hacer uso de lo expuesto en los párrafos anteriores por carecer de medios de transporte, la Corporación de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, optará entre acumular semanalmente las horas que le corresponden de ausencia del trabajo o facilitar un medio de transporte que le permita hacer uso diario de este derecho.

En lo establecido en el presente Acuerdo, se estará a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás legislación posterior que sea de aplicación.

Artículo 21. Situaciones Administrativas y Laborales

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

- A. Servicio activo.
- B. Servicios especiales.
- C. Excedencia.
- D. Licencia voluntaria.
- E. Licencia anual.
- F. Suspensión.
- G. Diputación.
- H. Comunidad Autónoma.

Primero. Servicios Especiales.

El personal de este Ayuntamiento 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 publicas extranjeras o en programas 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 de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos, que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

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

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

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

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función. Cuando no perciban dichas retribuciones, podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de Servicios Especiales, sin perjuicio de las normativas que dicten las Comunidades Autónomas, sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

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

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

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

k) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómicos o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

l) Al personal que pase a prestar servicios en empresa pública con capital del cien por cien del Excmo. Ayuntamiento.

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

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

Segundo. Excedencia Voluntaria.

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal, cuando se encuentre en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiera obtenido la compatibilidad, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades de sector público y no les correspondan quedar en otra situación.

b) Podrá concederse excedencia voluntaria al personal cuando la solicite por interés particular. En ella no se podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos. La situación prevista en éste apartado no podrá declararse hasta haber completado tres años de servicio activo desde que se accedió al Servicio del Excmo. Ayuntamiento, con carácter de funcionario de carrera, en personal el régimen laboral fijo en plantilla o, desde el reingreso.

c) Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Alcaldía y refrendado por la Comisión Paritaria en un plazo máximo de un mes.

Tercero. Licencias Voluntarias.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todo el personal con más de dos años de servicios podrá solicitar licencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el plazo de uno a seis meses, prorrogables por tres meses mas, sin que el tiempo de licencia sean computable a ningún efecto, salvo en aquellos casos en que el trabajador lo solicite para trabajar en cualquier otra actividad que lleve consigo retribución o sueldo alguno.

Deberá ser solicitado con un mes de antelación tanto la licencia como su prorrogación, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente a la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisada al trabajador con quince días de antelación.

El empleado debe abonar previamente o comprometerse a abonar por meses la parte que le corresponda reintegrar por los anticipos reintegrables.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la última licencia.

Las peticiones de licencias serán resueltas por la Alcaldía y reafirmado por la Comisión Paritaria en el plazo de máximo de un mes.

Las licencias voluntarias no serán computables a efectos de antigüedad, pero sí tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo y destino.

Artículo 22. Excedencia para el Cuidado de Hijos

El personal del Excmo. Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante treinta y seis meses y que esta situación sea computada a efecto de antigüedad.

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

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

Artículo 23. Jubilación Voluntaria Anticipada y Jubilación Parcial A) Jubilación Voluntaria Anticipada:

Se acuerda entre las partes firmantes de éste Convenio conceder a todo el personal fijo de plantilla que solicite su jubilación anticipada, y cuando ésta produzca derecho a pensión de jubilación las siguientes cantidades:

Jubilación a los 60 años: 36.000,00 €.

Jubilación a los 61 años: 33.000,00 €.

Jubilación a los 62 años: 30.000,00 €.

Jubilación a los 63 años: 18.000,00 €.

Esta cantidad se abonará de una sola vez y en un periodo de tiempo máximo de un año desde la fecha de la jubilación.

Para tener derecho a esta indemnización, el trabajador deberá acreditar un mínimo de 10 años de permanencia en la empresa. Si la antigüedad en la empresa fuera menor a 10 años, el trabajador tendrá derecho a una indemnización que será calculada de forma proporcional.

Cuando por iniciativa del trabajador de 64 años, se proponga la jubilación anticipada, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, la empresa aceptará esta situación, contratando a un nuevo trabajador que lo sustituya, por un periodo de un año.

A) Jubilación Parcial:

El/la trabajador/a, una vez cumplidos los 60 años y que reúna las demás condiciones exigidas, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario, que habrá de estar comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar el Comité de Empresa en cuantos actos se lleven a

efecto para el cumplimiento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador/a en los términos que se establecen en el artículo 12 del presente Convenio. Dicho trabajador/a deberá encontrarse en situación de desempleo. Asimismo, se podrá contratar para dicha sustitución un trabajador/a con el que exista relación laboral de duración determinada.

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

Los diferentes trámites necesarios para esta contratación se ajustarán al protocolo de actuación del departamento de personal.

Artículo 24. Despido Disciplinario del Empleado

Solo procederá cuando se imponga como sanción por las causas especiales previstas en la Legislación vigente habiéndosele de comunicar al empleado en el momento en que se inicie el expediente disciplinario que, en el supuesto que el mismo finalice con despido, este surtirá efecto el sexto día hábil siguiente al de su notificación.

En el supuesto de que el despido pueda considerarse como improcedente, por la autoridad judicial competente, la readmisión del empleado lo será siempre a opción del trabajador.

Artículo 25. Régimen Disciplinario

El personal acogido al presente Convenio, lo estará en régimen disciplinario, según lo establecido en las leyes que a tal efecto se encuentren en vigor en cada momento y a lo establecido en el Capítulo VIII del presente Convenio.

Capítulo III

Régimen de Trabajo

Artículo 26. Organización y Racionalización del Trabajo

A. Organización. La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación. Se realizará entre la dirección y la representación sindical de los trabajadores de la misma, resolviéndose las discrepancias por la autoridad competente, en los casos que corresponda.

B. Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

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

2. Establecimientos de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo.

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

Artículo 27. Jornada Laboral

La jornada laboral queda establecida en 37,50 horas semanales, en un cómputo anual de 1.610 horas anuales.

Esta jornada se desarrollará de lunes a viernes, excepción hecha de aquellos servicios que por su especificidad deban adaptarse a otros horarios diferentes y siempre sin superar el cómputo anual marcado.

Artículo 28. Horarios de Trabajo

Los diversos colectivos afectos por el presente Convenio realizarán su jornada de trabajo de acuerdo con lo pactado en el artículo anterior, sin perjuicio de que si precisa realizar cualquier modificación se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales.

Se establece para todos los trabajadores 30 minutos de descanso, que a todos los efectos se considerará tiempo efectivo de trabajo y que podrá utilizar a su libre disposición.

Artículo 29. Modificación de los Sistemas de Producción

Siempre que por una parte, la Corporación estime la conve-

nencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de maquinaria, inclusión y sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en la Secciónes Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los Representantes Sindicales del personal desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 45 días cuando ello sea posible a la fecha en que está prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y podrá perjudicar en modo alguno la formación y promoción profesional al que el trabajador tiene derecho. El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teóricas-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación corriendo los gastos por cuenta del Excmo. Ayuntamiento. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo dándose 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 que se originen.

Artículo 30. Maquinaria, Herramientas y Material de Trabajo

Las maquinarias, herramientas y material de trabajo que deba utilizar cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo serán facilitadas por el Excelentísimo Ayuntamiento.

Artículo 31. Formación Profesional

A tal efecto la Corporación, acordará los cursos profesionales, jornadas, congresos, etc..., que sean de interés para el Excmo. Ayuntamiento y su personal, exponiéndolos públicamente para que los interesados soliciten su participación y una vez oída a las Secciones Sindicales.

Por otro lado, y si no se presentan ofertas en este sentido por parte de la Corporación, serán las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, las que presentarían un Plan de Formación Profesional, comprometiéndose la Corporación a través de la Comisión Paritaria a su estudio y aceptación de al menos un 30% de la oferta presentada.

En el caso de que todos los interesados no pudiesen realizarlos por no existir consignación presupuestaria suficiente, la Comisión Paritaria determinará de forma objetiva el orden de preferencia de solicitudes.

Asimismo, a los solicitantes que no resultaran con bolsa de estudios para acudir al curso, jornadas, congresos, etc. Excmo. Ayuntamiento podrá aceptar la petición de licencia retribuida por formación profesional que pudiesen solicitar para poder asistir a los mismos sin ésta ayuda económica.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales el trabajador tendrá derecho al menos cada tres años a la asistencia a un curso de formación profesional específico disfrutando de los siguientes beneficios, siempre que lo requiera el puesto de trabajo:

- Una reducción de jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia a dichas clases.
- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedi-

cación y esta medida resulte más conveniente para la Organización del trabajo, el Excmo. Ayuntamiento podrá concretar con el trabajador, la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de los haberes y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo cuando el curso sea organizado por la Corporación se dará publicidad en todos los centros dependientes del mismo, teniendo el trabajador derecho a percibir dietas por tal asistencia.

El Excmo. Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos 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 quien se le abonará además de su salario los gastos de viaje e indemnización en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la corporación la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, una vez oídas las Secciones Sindicales, en estos casos, se devengará gastos de viajes, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

El Excmo. Ayuntamiento incluirá en sus presupuestos anuales una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos reseñados en los párrafos anteriores una vez ratificados estos por la Comisión Paritaria. Todo esto se realizará preferentemente el primer trimestre de cada año natural.

Artículo 32. Reconversión de Puestos de Trabajo

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

Asimismo, cuando el Excmo. Ayuntamiento cese en la prestación de un servicio, acoplará al personal adscrito al mismo en otros centros o unidades del mismo, proveyendo la formación profesional para el cambio de categoría.

En el supuesto de que el cambio de categoría implique merma de las retribuciones del empleado reconvertido, la Corporación garantizará como mínimo las retribuciones que éste viniera percibiendo.

En cada caso concreto será la Comisión Paritaria de Control e Interpretación del presente Convenio quien pactará la solución más adecuada.

Artículo 33. Trabajos de Distinta Categoría

El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento podrá desempeñar funciones de superior e inferior categoría a la que realmente ostente mediante cursos o libre designación, por encontrarse en Comisión de Servicio, destinado provisionalmente en plaza vacante, o sustituyendo a otro empleado por cualquiera de las causas especificadas en el artículo del presente Convenio Colectivo. Para desempeñar dichas funciones el Jefe de servicio comunicará al Departamento del Personal con una antelación de veinte días (salvo casos excepcionales) al desempeño de las funciones, el empleado que va a disfrutar de la licencia, excedencia, vacaciones, I.T. etc., y el que le va a sustituir, debiéndose comunicar

obligatoriamente al interesado, por escrito mediante decreto de la Presidencia, de un periodo no superior a quince días desde la notificación del Jefe del Servicio.

Si el empleado no recibe la correspondiente notificación en la forma expresada, seguirá realizando su trabajo habitual. En todo caso las retribuciones a percibir por el empleado que realiza trabajos o funciones que correspondan a superior categoría queda sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal funcionario y laboral en cuanto a consolidación de retribuciones y formación profesional.

Las funciones de inferior categoría, una vez demostrada la causa de fuerza mayor por la oportuna Comisión Paritaria, no podrán prolongarse por un periodo superior a tres meses dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua, sin que en ningún momento sufra merma de sus retribuciones el trabajador por el desempeño de estas funciones.

Artículo 34. Licencias Retribuidas

El Excmo. Ayuntamiento concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidas/os por los conceptos y días que a continuación se indican:

A. Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad y hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, cinco días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o de los hijos la licencia se ampliará a diez días

B. Por fallecimiento de ascendientes o descendientes con segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, cuatro días.

C. Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, de dos a cuatro días según los casos, debidamente justificado, pudiendo ser continuo e discontinuos. En el caso de que el enfermo supuestamente grave, sea dado de alta por el Servicio de Urgencias sin precisar hospitalización, después de las cero horas, el trabajador tendrá derecho a descansar ese mismo día sin derecho a ningún día más.

D. Por matrimonio civil, religioso, o parejas de hecho del empleado (considerándole tal situación con la acreditación en el registro de parejas de hecho) quince días naturales pudiendo acumularse al permiso anual reglamentario.

E. Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, el día de la celebración.

F. De producirse el nacimiento de un hijo, dos días, contados a partir de la fecha de alumbramiento.

G. Por Primera Comuni3n, o Bautizo de un hijo, el día de la celebraci3n.

H. Por traslado del Domicilio habitual, un día. Por cambio de residencia a distinta localidad cuatro días naturales.

I. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formaci3n profesional, los supuestos y las formas regulados en la legislaci3n.

J. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter p3blico.

K. Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluaci3n durante los días de la celebraci3n.

L. El trabajador a cuya esposa. se le practique la interrupci3n voluntaria del embarazo tendrá derecho a dos días de permiso.

M. Licencia por el tiempo necesario para asistencia médica, para el trabajador o para acompañar a consultas sanitarias a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acredite la necesidad y se presente el correspondiente justificante médico.

N. A lo largo del año, el personal acogido a este Acuerdo, ten-

drá derecho a disfrute de cuatro días, de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluido en lo indicado en los puntos anteriores.

El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia. Y siempre que sea posible previa solicitud con antelación de 48 horas, En el caso de que el número de solicitantes para uno o varios días determinados impida la prestaci3n de los servicios, se pactará por el responsable de personal y los representantes sindicales entre el mismo número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo y se realizará sorteo p3blico para determinar a que empleados le corresponde, en otro caso el encargado podrá determinar sobre el particular.

El disfrute de estos días no será acumulable a los permisos vacacionales.

Todos los apartados anteriores deben ser debidamente justificados excluidos el apartado m). Los días especificados en todos los apartados anteriores se entenderán como día de trabajo.

Artículo 35. Vacaciones

Dentro de los cuatro primeros meses de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, entre la Direcci3n y los representantes sindicales el plan de vacaciones y sustituciones que deberá estar terminado antes de que finalice este periodo.

Las vacaciones quedan establecidas en 26 días laborales cuando se trate de trabajadores con jornadas de lunes a sábado y de 22 días laborales cuando se trate de trabajadores con jornada de lunes a viernes.

El periodo de vacaciones se disfrutará preferentemente en periodo estival, del 15 de junio al 15 de septiembre. Aquellos trabajadores que por necesidades de servicio no pudieran disfrutar al menos quince días en este periodo estival, se le garantizarán otros cinco días más fuera de éste periodo.

Salvo en caso de fuerza mayor tanto el retraso como la interrupci3n del periodo de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de dos días más de vacaciones, por cada semana interrumpida., y en todo caso, el trabajador tendrá derecho a una indemnizaci3n equivalente a las pérdidas que se le ocasionen.

En aquellos casos en que un empleado cause baja por I.T. o accidente durante su periodo de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en la 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 finalizaci3n del año natural, conforme a la legislaci3n vigente.

Artículo 36. Navidad, Semana Santa, Feria y Santa Rita

A. Navidad. El personal disfrutará de dos días de permiso sin perjuicio de los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán a todos los efectos carácter de festivos.

B. Semana Santa. El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, autonómico o local.

C. Feria. El personal disfrutará de un día de permiso por cada feria de Agosto y Octubre, sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta local.

D. Santa Rita. Se instaura el día de Santa Rita como día del trabajador del Ayuntamiento, por lo que será día festivo de convivencia y para cuya celebraci3n, el Ayuntamiento aportará la cantidad de 600,00 euros. En caso de no poder celebrarse un año, esta cantidad se acumulará para el año posterior.

Cuando por necesidades del servicio, el personal tuviera que trabajar durante estos periodos festivos, estos días lo tomarán fuera de éstos periodos a su elecci3n.

En todos estos casos, si la empresa lo considera oportuno, se acordarán servicios mínimos.

Artículo 37. Permisos no Retribuidos

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

Artículo 38. Servicios Extraordinarios y Horas Extras

Serán servicios extraordinarios, todos aquellos que superando un tiempo de tres horas continuadas, se realicen en festivos. Estos servicios extraordinarios tendrán el siguiente valor:

Técnicos: 96,07 €.

Oficiales de 1ª y Administrativos: 91,01 €.

Oficiales de 2ª y Auxiliares Administrativos: 85,95 €.

Peones: 80,89 €.

El trabajador podrá optar por cobrar su día de trabajo más lo estipulado por servicio extraordinario, o bien descansar dos días.

Las horas extraordinarias se valoran según lo especificado a continuación y según categorías profesionales:

Grupo	Normal	Festivas
A1	20,21 €	24,06 €
C1	18,19 €	21,62 €
C2. Of. 1ª	16,17 €	19,20 €
C2. Of. 2ª	15,15 €	16,77 €
C2. Aux. Ad.	14,15 €	16,77 €
E	13,13 €	15,56 €

Los trabajadores podrán optar por disfrutar las horas extraordinarias y los servicios extraordinarios en descanso. En este caso las equivalencias son:

- Una hora extraordinaria equivale a 2 horas de descanso.
- Un servicio extraordinario equivale a 2 días de descanso.

Los anteriores conceptos se abonarán dentro del mes siguiente a aquel en que se produzcan, y si se opta por el descanso, éste se disfrutará a elección del trabajador, teniendo que elegir los días correspondientes en un periodo máximo de cuarenta y cinco días.

Capítulo IV

Mejoras Sociales

Artículo 39. Prendas y Calzado de Trabajo

La Corporación facilitará al personal de oficina, ropa y calzado de trabajo homologados. La Comisión Paritaria Mixta de Control e Interpretación, junto con los Delegados de Prevención, participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas homologadas.

Se establecen dos partidas, una con prendas de invierno, que se entregarán en la primera quincena del mes de Agosto, y otra con prendas de verano, que se entregarán en la primera quincena del mes de abril de cada año natural.

Será el Comité de Empresa junto con los Delegados de prevención de un lado y la Corporación de otro, quienes a último de cada año natural, determinarán la composición, número de prendas y modelo de cada lote.

Artículo 40. Indemnizaciones y Suplidos

A los/as Trabajadores/as de este Excmo. Ayuntamiento les será de aplicación lo establecido en el RD 462//2002, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que contempla el derecho de ser resarcido en concepto de dietas y gastos de viaje, en las cuantías que legalmente estén establecidas en la Ley Gral. de IRPF, bajo justificación de gasto, en el momento de la realización

del servicio.

Artículo 41. Indemnización por Muerte en Accidente de Trabajo, Invalidez Permanente, Total o Absoluta derivada de Accidente Laboral

El Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, se compromete a mantener en vigor para todos sus trabajadores, una póliza de seguros que cubra los conceptos de Accidente en el trabajo, invalidez, muerte, y responsabilidad civil.

Artículo 42. Bonificaciones y Exenciones

De igual forma, los trabajadores dispondrán de los siguientes beneficios:

- Bonificación del 50% del precio del bono de la piscina municipal.

Artículo 43. Ayudas Sociales

El Excmo. Ayuntamiento aportará anualmente el 1,30% de la Masa Salarial para Ayudas Sociales, liberando el importe resultante en los presupuestos anuales de cada ejercicio.

De la gestión de estas ayudas se encargará la Comisión Paritaria.

Al disfrute de esta Ayudas Sociales tendrán derecho todos los trabajadores fijos en plantilla del Excmo. Ayuntamiento, quienes podrán optar por la modalidad de ayuda que mejor se adapte a sus necesidades, siempre que estén referidas a los siguientes conceptos:

Ayudas de estudios para hijos/as de los trabajadores.

Aportación a una compañía de sanidad privada

Aportación a un plan de pensiones

Bolsa médico-farmacéutica Enfermedad crónica y Justificación médica.

Otra ayuda social que se apruebe previamente entre el Comité de Empresa. y la Corporación.

El importe que cada trabajador podrá disponer anualmente por estos conceptos, será el resultante de dividir el equivalente al 1,30% de la masa salarial anual por el número de trabajadores de plantilla.

La Comisión Paritaria informará con periodicidad trimestral, tanto al Comité de Empresa, como a la Corporación Municipal, sobre la distribución de las mismas, y emitirá un informe al finalizar cada ejercicio, en el que quede reflejado: el importe distribuido por cada trabajador y los conceptos a los cuales se han aplicado las ayudas.

La Comisión Paritaria se reunirá el primer trimestre de cada año para calcular el sobrante de esta ayuda del año anterior, y decidirá el uso que se hará del mismo.

Artículo 44. Anticipo de Salario y Reintegrable

El Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, concederá al trabajador que los solicite, un anticipo nominal por un máximo del salario devengado mensualmente.

En este mismo sentido el Ayuntamiento concederá a sus trabajadores fijos en plantilla un anticipo reintegrable por un importe máximo de dos mensualidades de salario neto, comprometiéndose éste a su devolución dentro del año natural.

Artículo 45. Sanciones Gubernativas o Judiciales

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo, se le retire el carné de conducir por la autoridad gubernativa o judicial, pasará a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, dentro de la Unidad de Trabajo a la que está adscrito. En estos casos percibirá las retribuciones económicas con arreglo al nuevo puesto de trabajo que se le asigne, salvo en los casos que el motivo de la sanción sea por responsabilidad de la empresa.

Artículo 46. Reinserción Laboral

El Excmo. Ayuntamiento siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional o accidente, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

El orden para el beneficio de reinserción laboral, entre los empleados que lo soliciten, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual La Mutua, realizará informe del empleado, incluyendo por la Corporación los análisis, pruebas e informes de especialistas que estimen necesarios, además de los que aporte el empleado.

Capítulo V

Derechos Sindicales

Artículo 47. De las Secciones Sindicales

El Excmo. Ayuntamiento 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 proceder 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 el Acta de la Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las Organizaciones Sindicales que no dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acceder al reconocimiento formal cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del acta de constitución de las mismas, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de Organizaciones Sindicales que requieran de la Corporación 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 formas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de "Facto" el derecho individual reconocido a cada una de las Organizaciones Sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2. Las Secciones Sindicales reconocidas por el Excmo. Ayuntamiento, designarán un Delegado Sindical, que actuará como representante de las mismas ante la citada Entidad.

3. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecidas, correspondiéndole a las Corporación efectuar con carácter mensual, en el plazo máximo de diez días, la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad Bancaria, que se indique por los Sindicatos.

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

5. Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento, 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.

Asimismo, es función de las Secciones Sindicales la de defender los intereses de la Organización Sindical que representa y de los afiliados a la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su Organización y la Corporación.

Artículo 48. Representación de los Trabajadores

A los efectos del presente Convenio la expresión "Representantes de los Trabajadores", comprende 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, de representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 49. 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 escuchado obligatoriamente la Organización Sindical a que pertenezca, siempre que dicho Órgano tengan 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 aquel en que se produzca su cese.

D. No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de 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 a la que represente, siempre que por parte de la Corporación Municipal se alegue que el traslado está motivado por razones de servicio.

E. Disponer de un crédito mensual de veinticinco horas retribuidas.

Artículo 50. Horas Sindicales

1. Los representantes de los trabajadores que tienen la garantía y el derecho al crédito de veinticinco horas retribuidas son:

A. Miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

B. Representantes Sindicales, nombrados por las Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa y Juntas de Personal.

C. Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.2 del presente Convenio.

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

A. La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá

de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas, en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

B. Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo Sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientes del Órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

C. Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas podrán ser sumadas y acumuladas. Las horas de los delegados sindicales podrán repartirse, por acuerdo entre el Delegado Sindical y el Secretario General de cada Sección Sindical.

D. La distribución total de las horas correspondientes a los representantes de un mismo Sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida al Excmo. Ayuntamiento, serán realizadas por el Delegado Sindical.

E. No mermarán sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales cualquier representantes de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de día realmente trabajado, en turno que le correspondiera.

F. Quedan excluidos del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Excmo. Ayuntamiento para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo, y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

El Excmo. Ayuntamiento en el momento de la liberación de empleados por la aplicación del punto 2 de su apartado D) de éste artículo queden liberados totalmente en el plazo máximo de cinco días de producirse estas liberaciones contratará personal para cubrir eventualmente estos puestos de trabajo.

Artículo 51. Funciones

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

5. Guardar sigilo profesional individual y colectivo, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

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

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

Artículo 52. Competencias

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

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

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

B. Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestaciones de los servicios.

C. Con cada Sección Sindical reconocida por el Excmo. Ayuntamiento, nombrará un Representante que será miembro de la Comisión Informativa de Personal, en la cual actuará con voz y sin voto, en todos aquellos asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal. Como miembro de dicha Comisión Informativa tendrá acceso a los expedientes relativos a Personal que en la misma se traten con 48 horas de antelación.

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

Artículo 53. Derecho de Reunión

Los empleados del Excmo. Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalen, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 61 del presente Convenio, tenga la consideración y reconocimiento de representante de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Sr/a. Alcalde/sa, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

A. Formularse la petición con una antelación de 48 horas, por los representantes de las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal.

B. Señalar la hora y el lugar de la celebración.

C. Remitir el orden del día.

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

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión el Sr. Alcalde no formularse objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

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

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

1. Que sean convocadas la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 10 horas mensuales.

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

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

2. Que cuando menos, ostenten cargos sindicales a nivel provincial.

3. Que se comuniquen en la solicitud los datos de las referidas

personas y cargos que ostentan.

Artículo 54. Servicio Mínimo en Caso de Conflicto Laboral

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el mantenimiento de los Servicios Públicos esenciales, respecto a los servicios mínimos en caso de conflicto laboral, habrá de ser pactado no sólo con las necesidades reales, sino también con la seguridad y servicios a los ciudadanos.

La propuesta de Servicios Mínimos deberá ser presentada con 72 horas de antelación, al día de inicio de huelga.

Artículo 55. Canon de Negociación

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se establece un canon de negociación colectiva para los trabajadores afectados por éste Convenio, así como su correspondiente revisión salarial anual.

Todos los trabajadores/as que deseen libre y voluntariamente que el Excmo. Ayuntamiento les descuente en nómina de haberes el canon de negociación, deberán solicitarlo por escrito.

Aquel trabajador/a que no solicite, queda claro que el Excmo. Ayuntamiento no debe descontar cantidad alguna.

El importe a descontar será de 60,00 € anuales.

Artículo 56. Otros Derechos Generales

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

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

b) Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación.

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

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

Artículo 57. Acuerdo de los Órganos Corporativos

El Excelentísimo Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos Acuerdos, Resoluciones y Decretos que afecten al personal que representan.

Capítulo VI Seguridad e Higiene

Artículo 58. Deberes en Materia de Seguridad e Higiene

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia, y la necesidad de potenciar acciones técnico preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta la Ley de prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 59. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesiones y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa estando obligados expresamente a recibir

las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la empresa o por las Instituciones del Plan Nacional, usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo; someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competente o por el Médico de Empresa, así como cualquier otra obligación que le señale la Ordenanza.

Artículo 60. Revisión Médica (Chequeo)

Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual y obligatoria por parte de la empresa que se efectuara en el Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo o por el Servicio Médico de esta Corporación, sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social.

Artículo 61. Cursos de Seguridad e Higiene

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

Artículo 62. Difusión del Convenio

El Excelentísimo Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio. A tal efecto entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate eventualmente.

Capítulo VII

Garantías Complementarias

Artículo 63. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesto por representantes de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio, e igual parte de representantes por parte de la Corporación.

La composición de la parte social será por las secciones sindicales firmantes del presente convenio, y será nombrada por ellas de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el conjunto de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto tantos asesores como miembros le correspondan a cada sección sindical o a la Corporación.

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

Hasta dos días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime conveniente mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente de la Comisión, los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Corporación, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

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

Capítulo VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 64. Disposiciones Generales

1. El presente Reglamento Disciplinario será de aplicación a los

funcionarios y empleados municipales del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, y tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes que sean de aplicación a esta materia.

2. El régimen Disciplinario establecido en este Reglamento, se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los trabajadores, 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 65. 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 partes 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) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración indebida a la dignidad de los trabajadores.
- j) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas leves de sus subordinados.
- k) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando no supongan falta grave.

Artículo 66. 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) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves de sus subordinados.
- e) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los respectivos servicios.
- f) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- g) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes.
- h) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.

i) 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.

j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

l) 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.

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

p) Haber sido sancionado por tres faltas leves en un período de tres meses.

q) La grave perturbación del servicio.

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

Artículo 67. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios

esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de la corporación.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa correspondiente

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.

Artículo 68. 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 69. 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 del 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 70. Prescripción de Faltas y Sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las

graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora

Artículo 71. 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 tres 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.

Disposiciones Adicionales

1. Las diferencias que figuran en las tablas retributivas, entre trabajadores de la misma categoría, son como consecuencia de la integración en el complemento específico, de los complementos personales existentes con anterioridad, en el servicio de basuras y en otros trabajadores a los cuales se les ha aplicado movilidad funcional.

En Peñarroya-Pueblonuevo a 9 de junio de 2014.

Los Componentes de la Mesa Negociadora

El Equipo de Gobierno, Fdo. María Gil Morata y Alonso Lorenzo Núñez.

El Comité de Empresa, Fdo. Gabriel Ángel Medina Paredes, Juan Manuel Gallardo Torres, Ciprián Rebollo Rodríguez, Ana Ruiz Castillejo y José Miguel Andújar Tejada.

Sección Sindical de UGT, Secretario General, Fdo. Gabriel Ángel Medina Paredes.

Sección Sindical de CC.OO., Fdo. Augusto Molina Pérez e Isidro Corvillo Cárdenas.

Sección Sindical de C-SIF, Fdo. Marcelino Pérez Calderón y Eduardo pedregosa Beltrán.



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

