UGT FSP Servicios Públicos

Andalucía Córdoba

CONVENIO COLECTIVO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES ENTRE LA CORPORACIÓN LOCAL DE POZOBLANCO Y SU PERSONAL LABORAL FIJO Y TEMPORAL

CONVENIO COLECTIVO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 25 de enero de 2011, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, 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 4.043/1982, 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE POZOBLANCO, EL DÍA 25/01/2011

Asistentes:

En representación de la Administración Municipal:

D. Baldomero García Carrillo y D. Bernardo Ruiz Gómez.

En representación de la parte social:

D. Pedro García Aperador, D. Andrés Jaut Fernández, D. Manuel

Ruiz Bajo, D. José María Santervás Castilla y D. Rafael Ortiz Toro.

Secretario de la Comisión:

D. Anastasio Félix Cabrera Molina.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

En representación del Sindicato CCOO:

D. Juan Antonio Jiménez Sánchez, y D. Luis Mena R.

En representación del Sindicato CSIF:

D.ª Jacinta Benítez Pedras.

En la ciudad de Pozoblanco, siendo las 17"00 horas del día arriba consignado, se reúnen las personas relacionadas, al objeto continuar con la negociación dentro del marco de la mesa General de Negociación del Empleado Público.

Tomó la palabra D. Baldomero García Carrillo, para explicar que la convocatoria de la presente sesión de la mesa de negociación es con el fin de dar aprobación definitiva al texto de Convenio de Personal Laboral.

Una vez estudiados diversos aspectos del texto se acordó que se modificaran los siguientes puntos, a saber.

Articulo 47 puntos b) y c), se acordó que desaparecieran del texto.

Articulo 28 punto 8, se acordó que desapareciera del texto el término “siempre que convivan con el trabajador”.

El Sr. Secretario de la Corporación D. José Manuel Ballestero Pernil, cree que es interesante el tema de la antigüedad del personal laboral, pero cree que no debe entrar el personal que este sujeto a programas o subvenciones de otros organismos.

D. Manuel Ruiz Bajo pregunto por el estado de la confección de la RPT y VPT.

En este sentido le contesto D. Baldomero García Carrillo, le contesto que ya se ha estudiado un pliego de condiciones para la adjudicación de la realización de la RPT, pero que se ira pagando en función de los trabajos realizados y de los módulos realizados.

Una vez terminada la negociación del Convenio Colectivo de Personal Laboral, ambas partes acordaron prestar su conformidad al texto y darlo por aprobado definitivamente, a expensas de su aprobación o no en el Pleno de la Corporación del próximo día 31 de enero de 2011, dando asimismo el Sr. Alcalde las gracias a ambas partes por su esfuerzo en la negociación.

Posteriormente y una vez terminada la negociación referida al Personal Laboral, tomó la palabra D. Andrés Jaut Fernández para preguntar al Equipo de Gobierno sobre la propuesta de la parte Social referida a Pluses de Nocturnidad, Turnicidad y Festividades.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

D. Baldomero García Carrillo, contesto que el Equipo de Gobierno sigue en la misma posición manifestada en otras sesiones de la mesa de negociación. Habrá que ver que resultado arroja una posible RPT y su Valoración de Puestos Trabajo, puesto que ya lo tienen recogido en el complemento especifico.

En este sentido D. Andrés Jaut Fernández replica que también otros funcionarios asisten a comisiones y lo tiene recogido en sus complementos y los cobran 2 veces.

Manifiesta D. Andrés Jaut Fernández que la parte Social no renuncia a sus peticiones, teniendo claro que no van a renunciar a ellas.

Por la parte Social se realizaron las siguientes propuestas de mejora del texto mas en lo gramatical que en el fondo de ambos textos, a saber:

Ámbito Personal.

Que en cada texto figure solo para el personal que tiene vigencia, es decir en el Texto de Funcionarios que solo aparezca Personal Funcionario.

Y que en el texto de personal laboral aparezca solo Personal Laboral tanto fijo como temporal.

Que el ámbito de vigencia lo sea desde 01/01/2010 hasta 31/12/2011.

Por Dª Jacinta Benítez Pedrajas y D. José Maria Santervas Castilla, se hizo la propuesta de iniciar lo antes posible la redacción de una RPT de garantías y que sea justa, dejándose claro como se va ha hacer, tanto por una Empresa o con los Sindicatos o con personal Interno de nuestro Ayuntamiento.

En este sentido ambas partes se mostraron favorables a la propuesta.

En relación con la propuesta formulada por los representantes de los funcionarios en materia de turnos, nocturnidad y festividades, D. Augusto Moreno de Gracia y a solicitud de D. Baldomero García Carrillo, se pronuncio diciendo que aunque el no tiene nada en contra de la propuesta, pero si tiene que decir que en la actualidad tal y como esta el tema presupuestario tiene difícil encaje en el presupuesto que se esta confeccionando ya que dado el recorte presupuestario y la imposibilidad de incremento de partidas presupuestarias en materia de personal no tendría cabida.

Aun así pide una aclaración respecto de dichos pluses, sobre si entrarían como complementos salariales fuera del complemento especifico o dentro de éste.

Tras ardua discusión sobre el asunto las partes no llegaron a ningún acuerdo sobre el particular. Dando por finalizada en este punto las partes la negociación,

levantándose de la mesa ambas partes.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dio por finalizada la sesión, siendo las diecinueve horas y cuarenta minutos, del día al principio consignado, de lo que se extiende el presente acta, de todo lo cual yo, el Secretario, certifico.

El Ayuntamiento de Pozoblanco, firmas ilegibles.- La representación sindical, firmas ilegibles.- El Secretario, firma ilegible.

CONVENIO COLECTIVO SOBRE LAS CONCIONES LABORALES Y SOCIALES ENTRE LA CORPORACIÓN LOCAL DE POZOBLANCO Y SU PERSONAL LABORAL FIJO Y TEMPORAL

INDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Base Jurídica.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional y Territorial

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal y vigencia.

Artículo 5º.- Absorción y Compensación.

Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas.

Artículo 7º.- Incremento y Revisión.

Artículo 8º.- Derecho Supletorio.

CAPÍTULO II: DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Artículo 9º.- Principio de Igualdad.

Artículo 10º.- Incompatibilidades.

Artículo 11º.- Acceso al Puesto de Trabajo.

Artículo 12º.- Enfermedad o Accidente.

Artículo 13º.- Acoso Sexual, Moral y Psicológico en el Trabajo

Artículo 14º.- Gestación.

Artículo 15º.- Adopción o Acogimiento.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 16º.- Otros Permisos Retribuidos.

Artículo 17º.- Permiso de Paternidad.

Artículo 18º.- Lactancia.

Artículo 19º.- Situaciones administrativas y laborales.

Artículo 20º.- Jubilación incentivada.

Artículo 21º.- Plantilla y escalafones.

CAPÍTULO III: REGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 22º .- Organización y racionalización del trabajo.

Artículo 23º.- Jornada Laboral.

Artículo 24º.- Horario de trabajo.

Artículo 25º.- Modificación de los sistemas de producción.

Artículo 26º.- Formación profesional y reconversión de puestos de trabajo.

Artículo 27º.- Trabajos de distinta categoría

Artículo 28º.- Licencias retribuidas.

Artículo 29º.- Vacaciones.

Artículo 30º.- Navidad y feria.

Artículo 31º.- Dietas y desplazamientos.

CAPÍTULO IV: MEJORAS SOCIALES.

Artículo 32º.- Ropa de trabajo.

Artículo 33º.- Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.

Artículo 34º.- Responsabilidad Civil.

Artículo 35º.- Asistencia a consultorio.

Artículo 36º.- Anticipo de Pensión.

Artículo 37º.- Reinserción Laboral.

Articulo 38º.- Otras mejoras sociales.

Artículo 39º.- Anticipos reintegrables.

Artículo 40º.- Preparación Profesional.

Artículo 41º.- Ayuda Familiar.

Artículo 42º.- Premios por años de vinculación.

Artículo 43º.- Plan de Pensiones.

Artículo 44º.- Prestaciones médico-farmacéuticas.

Artículo 45º.- Ayudas de Estudios.

CAPÍTULO V: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 46º.- Representación legal.

Artículo 47º.- De las Secciones Sindicales.

Artículo 48º.- Representación de los Trabajadores/as.

Artículo 49º.- Garantías Sindicales.

Articulo 50º.- Horas Sindicales.

Artículo 51º.- Funciones.

Artículo 52º.- Competencias.

Artículo 53º.- Derecho de Reunión.

Artículo 54º.- Servicios mínimos en caso de Conflicto Laboral..

Artículo 55º.- Disposiciones Generales.

Artículo 56º.- Convenio en materia de personal.

CAPITULO VI: SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 57º.- Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 58º.- Elección de los Miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 59º.- Funciones y atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 60º.- Obligaciones de Jefes/as, Técnicos y Mandos Intermedios.

Artículo 61º.- Obligaciones y Derechos del Personal Municipal.

Artículo 62º.- Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad y Salud.

Artículo 63º.- Herramientas y ropa de trabajo.

Artículo 64º.- Equipos de protección individual.

Artículo 65º.- Protección a la Maternidad

Artículo 66º.- Vigilancia de la Salud

Artículo 67º.- Formación.

CAPITULO VII: GARANTIAS COMPLEMENTARIAS.

Artículo 68º.- Convenio de los Órganos Corporativos.

Artículo 69º.- Difusión del Convenio.

Artículo 70º.- Comisión de seguimiento y mediación.

CAPITULO VIII: DEL REGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 71º.- Negociación y aplicación de retribuciones.

Artículo 72º.- Conceptos retributivos.

Artículo 73º.- Estructura retributiva.

Artículo 74º.- Gratificaciones (Servicios Extraordinarios).

CAPITULO NOVENO: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 75º.- Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 76º.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 77º.- Faltas disciplinarias.

Artículo 78º.- Sanciones.

Artículo 79º.- Prescripción de las faltas y sanciones.

Artículo 80º.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el Convenio libremente expresado entre el Ayuntamiento de Pozoblanco y las Organizaciones Sindicales con legitimación negociar, según preceptúa el artículo 36 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y 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, así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones de servicios y laborales de los empleados laborales de este Ayuntamiento.

El presente Convenio tiene asimismo como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal Laboral del Ayuntamiento de Pozoblanco, al margen del régimen jurídico de éstos.

Artículo 2. Ámbito Funcional Y Territorial

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales, las condiciones sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza en todos los centros, lugares de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento de Pozoblanco, considerándose como tales, los existentes en el momento de la adopción de este Convenio Colectivo y cuantos, en lo sucesivo, se establezcan.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, ya sea:

a) Personal Laboral Fijo.

b) Personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, con más de 6 meses de servicios prestados continuos a esta Administración, sin carácter retroactivo. En caso de ser igual o inferior se aplicará la regulación de acuerdo de su sector. Respecto de este personal no resulta de aplicación lo establecido en el artículo 73 y concordantes del presente Convenio.

c) Los pensionistas, en cuantas medidas les sean de aplicación.

No será aplicable el presente Convenio a trabajadores/as contratados/ as con

cargo a programas subvencionados por otras Administraciones, sea cual sea la duración de su contrato de trabajo.

Artículo 4. Ámbito Temporal Y Vigencia

El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, tendrá efectos desde el primero de enero de 2011 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo prorrogado tácitamente por años naturales si no mediará denuncia, efectuada por escrito, por alguna de las partes con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo.

No obstante, denunciado este Convenio Colectivo, y hasta que entre en vigor el nuevo texto que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad del su articulado normativo y obligacional.

Artículo 5. Absorción Y Compensación

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

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas que tengan el carácter de más beneficiosas, así como todas las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderá incorporadas automáticamente al presente Convenio Colectivo, considerándose las mismas en cómputo global, siempre que éstas sean superiores a las actualmente disfrutadas, igualmente en cómputo global siempre que dichos derechos no contraviniesen la legislación vigente.

Artículo 7. Incremento Y Revisión

A los efectos del incremento y revisión que en su caso pudiera corresponder se tomarán en consideración los siguientes criterios y vectores:

a) Como norma, los salarios tendrán la subida que marque la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, manteniendo en todo caso el poder adquisitivo de los empleados del Ayuntamiento.

b) El incremento o revisión que pudiera corresponder le será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos, tanto retributivos como compensatorios

de acuerdo con la legislación vigente.

c) Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio hubiere cesado al servicio del Ayuntamiento, en el ejercicio 2011, le corresponderá percibir el incremento habido en el ámbito de la negociación colectiva respecto a la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo. Para ello la corporación realizará una liquidación automática.

De otra parte a los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento les será de aplicación las mejoras retributivas que afecten a los/as trabajadores/as de la Administración del Estado, en concepto de paga excepcional, paga única o paga de compensación, y que venga regulada, bien en la Ley de Presupuestos del Estado, o cualquier otra disposición de carácter general, siempre que no sean incompatibles con las que en la actualidad se vienen percibiendo.

Artículo 8. Derecho Supletorio

Las condiciones y contenido del presente Convenio constituyen un todo único articulado. Prácticamente su interpretación se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del dicho "indubio pro operario"

Capítulo Segundo. De Las Relaciones De Trabajo

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de Igualdad.

1.- Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión para la Igualdad, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será consultada y emitirá informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2.- La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por dos

miembros de cada sección sindical más representativa, e igual número de miembros de la corporación. Respetando, en todo caso, la paridad de género.

3.- En el marco de la Ley de Igualdad el Excmo. Ayto. de Pozoblanco, elaborará, presentará y negociará en la Comisión para la Igualdad el "Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento.

Así mismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del Convenio, se elaborará el diagnóstico y la Corporación facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo

- Clasificación profesional

- Promoción

- Formación

- Retribuciones

- Ordenación del tiempo de trabajo

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 10. Incompatibilidades

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, y cuantas otras disposiciones las complementen y/o desarrollen.

Artículo 11. Acceso Al Puesto De Trabajo

El Ayuntamiento de Pozoblanco, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia están reconocidas a los Representantes de los Trabajadores y no contravengan la ley, confeccionará anualmente la plantilla orgánica de la totalidad de su Personal Laboral, y las plazas a incluir en la oferta de empleo público, con independencia del régimen jurídico de los mismos y en el

marco del Real Decreto Ley 781/86, de 18 de abril.

Artículo 12. Enfermedad O Accidente

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere" así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el/la empleado/a cobrará el cien por cien de sus retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador, siembre que no contravengan lo establecido por Ley y sea de aplicación al caso.

Artículo 13. Acoso Sexual, Moral Y Piscológico En El Trabajo

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. (artículo 7.1 LO 3/2007 de 22 de marzo) para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.4 de la citada LO3/2007).

Se tendrán en cuenta todas las medidas establecidas por la Administración Pública a través del I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y hombres en Andalucía (2010-2013) donde se establecen una serie de medidas para tratar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas, entre otras, a los representantes de los trabajadores y empresarios y personas negociadoras de convenios colectivos, en concreto: a) Organización de acciones de formación y sensibilización y actuaciones a llevar a cabo en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral; b) elaboración de códigos de buenas prácticas en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación laboral, para su posterior promoción y difusión, así como la realización de campañas informativas y/o acciones de formación;

c) incorporación en la negociación colectiva de medidas de prevención, información, difusión, protocolos y sanción, en su caso, del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 14. Gestación

1. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del Laboral.

2. En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, así como en el supuesto de discapacidad de hijo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste al permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

El permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Artículo 15. Adopción O Acogimiento

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a lección del Laboral, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute . La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere este apartado podrán en régimen de jornadas completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopciones y acogimiento internacionales, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En los supuestos en que sea necesario un desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso adicional de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente retribuciones básicas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo de menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 16. Otros Permisos Retribuidos

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo son carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el

desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente las Retribuciones Básicas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 17. Permiso De Paternidad

El permiso por paternidad tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento. Se garantiza la plenitud de derechos económicos de los titulares de este derecho.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 18. Lactancia

1. Los/as trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de 16 meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal de una hora con la misma finalidad. También es posible la acumulación en jornadas completas del disfrute de estos permisos. Asimismo, en caso de parto múltiple cada lactante dará derecho a su respectiva reducción o permiso de lactancia pudiendo en tales casos procederse a su acumulación global (todo el tiempo a que den derecho todos los niños). Esta reducción no comportará reducción alguna en sus haberes. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1. bis En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por parto se amplía con un permiso específico de hasta trece semanas adicionales. En estos mismos casos, el otro progenitor podrá ausentarse del

trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas así como reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

2. Se establece la jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

Las razones de guarda legal existirán cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retributiva; en estos casos tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Asimismo, previa solicitud, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de la jornada.

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

En lo establecido en el presente Convenio, 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 19. Situaciones Administrativas Y Laborales

Las situaciones administrativas y laborales en las que puede hallarse los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Pozoblanco, tomados en consideración los artículos 85 y 92 del la Ley 7/2007, de 10 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán, como mínimo, las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en otras Administraciones Públicas.

d) Excedencia.

e) Suspensión de funciones.

Asimismo, hasta tanto se dicten las Leyes de Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, al personal de este Ayuntamiento le será de aplicación lo establecido por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los trabajadores civiles de la Administración General del Estado, tomando en consideración, por lo que al personal sujeto a derecho laboral se refiere, lo establecido en el párrafo segundo del artículo 92, de la Ley 7/2007, de 10 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Primera.- Servicio Activo

Se encuentran en situación de servicio activo todos los empleados y empleadas en régimen de derecho laboral y administrativo, que ocupen su puesto, presten sus servicios con normalidad y no les corresponda quedar en otra situación.

Segunda.- Servicios Especiales

Como denominación especifica del personal sujeto a derecho administrativo y, genérica del personal sujeto a derecho laboral en situación de la expresión habitual de "excedencia forzosa", el personal del Ayuntamiento de Pozoblanco, además de lo estipulado por el Articulo 87, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público pasarán a la situación de servicios especiales, en los siguientes supuestos mínimos:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado

superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de trabajadores al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Tercera.- Servicio en otras Administraciones Públicas

Los trabajadores y las trabajadoras que pudieran transferirse a otra Administración Pública 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 Servicio en otras Administraciones Públicas, que les permitirá mantener todos sus derechos como si se hallaran en servicio activo.

Asimismo aquellos empleados y empleadas que mediante los sistemas de concurso o libre designación pasen a ocupar puestos de trabajo en otra Administración Pública, se someterán a la legislación que les sea aplicaba en dicha Administración Pública, pero conservarán la condición de trabajadores de Administración Local en la situación de Servicio en otras Administraciones Públicas.

Cuarta.- Excedencia

La modalidades de excedencia a las que podrán optar los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Pozoblanco, cuya petición serán resuelta por la Corporación en el plazo máximo de un mes, serán como mínimo las siguientes:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

El personal del Ayuntamiento de Pozoblanco que haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria, por interés particular, en los términos contemplados en cada momento por la legislación vigente sobre la materia.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados y empleadas cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como Laboral o funcionaria de carrera o

como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

El personal del Ayuntamiento tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de excedencia, y siendo computable la permanencia en esta situación, a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 20. Jubilación Incentivada

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal fijo en plantilla haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, y a su vez este derecho se encuentre expresamente contemplado en las disposiciones legales vigentes, podrá aquel acceder a su jubilación, de acuerdo con los siguientes criterios:

A. Jubilación Obligatoria:

La jubilación será obligatoria al cumplir el empleado o empleada la edad en cada caso legalmente establecida, siendo posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo, para aquellos empleados o empleadas que voluntariamente lo deseen, hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad.

B. Jubilación Anticipada:

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y la empleada o el empleado fijo en plantilla, haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de jubilación, podrá aquel acceder a su jubilación anticipada desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes criterios y premios, actualizables automáticamente en su importe con el I.P.C. de cada año.

Cuantía efectivo

Edad de jubilación	Totales
5 años antes de la jubilación:	32.942,58 €
4 años antes de la jubilación:	26.354,06 €
3 años antes de la jubilación:	16.471,29 €
2 años antes de la jubilación:	10.980,86 €
1 años antes de la jubilación:	7.686,60 €

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en los términos contenidos en el R.D. 1194/85 de 18 de julio,

siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del trabajador o trabajadora mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigente, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, a excepción de la contratación en practicas, para la formación o a tiempo parcial.

En cualquier caso la contratación habrá de tener una duración mínima de un año a tiempo completo y con la misma categoría del trabajador o trabajadora a quien se sustituye.

C. Jubilación Parcial:

El empleado y la empleada, una vez cumplidos los 60 años, siempre que reúnan las condiciones exigidas por las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la Corporación un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario, que habrá de estar comprendida entre los márgenes porcentuales mínimos y máximos legalmente establecidos en cada momento, 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 los Representantes de los Trabajadores en cuantos actos se lleven a efecto para el cumplimiento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador o una trabajadora en situación de desempleo.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido o trabajadora sustituida para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida para este Ayuntamiento.

Asimismo, en los términos que se desarrolle por el legislador, procederá la jubilación parcial del personal sujeto a derecho administrativo, a solicitud del interesado o interesada, siempre que el Laboral o funcionaria reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por el legislador, se proceda a desarrollar la Disposición Adicional Sexta del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación procederá, si así correspondiera, a modificar el presente articulo al objeto de asegurar la no discriminación entre los diversos colectivos del Ayuntamiento de Pozoblanco

Artículo 21. Plantilla Y Escalafones

El Ayuntamiento de Pozoblanco previo encauzamiento a través de la Mesa General de Negociación, con carácter anual confeccionará y aprobará la plantilla de la totalidad de sus empleados, señalando el número de los que comprenden cada categoría profesional, con separación y especificación de grupos, y subgrupos, así como las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo, con independencia del Régimen Jurídico de los mismos y en el marco del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, del Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes del Régimen Local.

En idéntico contexto, previa negociación a través de la Mesa General de Negociación, con los representantes de los trabajadores, el Ayuntamiento de Pozoblanco confeccionará y aprobará la Relación de Puestos de Trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación vigente.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisándose los requisitos para desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal Laboral, laboral, personal eventual, de servicios adaptados y de segunda actividad para policías y servicios especiales.

b) Asimismo se procederá a definir las funciones de cada categoría o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, determinándolas y delimitándolas con exactitud y precisión.

En idéntico contexto ha de contemplarse, cuando así corresponda, la revisión de la adscripción de complementos a los distintos puestos de trabajo, a efectos de constatar la persistencia de las circunstancias que dieron lugar a su aplicación o la aparición de otras que hagan a los titulares de los puestos acreedores de la percepción de otros complementos.

c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pozoblanco serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal Laboral, así como la formalización de contratos de nuevo personal fijo, requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en la Relación de Puestos de Trabajo.

e) Cuando se produzca creación, reconversión o contratación de plazas de categoría o funciones no contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, a través de la Mesa General de Negociación se pactarán las funciones que correspondan.

f) La Relación de Puestos de Trabajo, que será pública y a la que cualquier empleado tendrá libre acceso, deberá ser actualizada periódicamente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

Capítulo Tercero. Régimen De Trabajo

Artículo 22. Organización Y Racionalización Del Trabajo

a) Organización.- La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia les están reconocidas a los representantes de los trabajadores y no contravengan la Ley.

b) Racionalización del trabajo.- La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

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

2.- Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.

3.- Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los/as trabajadores/as.

Artículo 23. Jornada Laboral

La jornada laboral quedará establecida con carácter general en 35 horas semanales.

En cómputo anual la jornada de trabajo será de 1487horas de trabajo efectivo.

Durante la jornada establecida en el presente artículo se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido para el bocadillo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24. Horario De Trabajo

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio realizarán su jornada de trabajo con el horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía de la negociación con los/as representantes de los trabajadores con respecto a la legislación que regula esta materia, previa a su implantación.

Como norma general la jornada laboral será continuada realizándose

7 horas diarias de lunes a viernes en horario de 8 a 15 horas.

Artículo 25. Modificación De Los Sistemas De Producción

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de equipos, inclusión o sustitución de maquinaria 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 hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los Delegados de Personal

Laboral 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 20 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los/as trabajadores/as 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 podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el/la trabajador/a tiene derecho siempre que dichos derechos no contravinieran la legislación vigente.

Artículo 26. Formación Profesional Y Reconversión De Puestos De Trabajo

El Ayuntamiento, proveerá en todo momento la formación profesional de sus trabajadores/as, habilitando con sus Representantes, aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

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

Artículo 27. Trabajos De Distinta Categoría

Siempre que el Personal Laboral al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de comunicársele obligatoriamente por escrito. Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

En todo caso, las retribuciones del/la trabajador/a que realice labor de mayor responsabilidad por sustitución de un puesto de superior categoría, y por período superior a un mes continuado, serán las que en cómputo general bruto correspondan a la categoría o puesto de trabajo de que se trate, con independencia de los derechos específicos derivados de su vinculación contractual.

Artículo 28. Licencias Retribuidas

1.- Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

A) Por razones personales

1. Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

2. Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de la Función Pública.

B) Por Asuntos particulares

1. A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencias o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y se disfrutarán exclusivamente dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo quedar ningún departamento o negociado, sin el personal necesario para la prestación del servicio, a criterio del/a

Concejal/a Delegado/a de Personal.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso que el número

de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo el número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados/as les corresponde.

Con una antelación de 24 horas antes de que surja la necesidad de hacer uso de dicho día, se comunicará al Concejal Delegado de Personal.

3. Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.

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

C) Por razones de obligación o deber legal

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

2. Por asistencia a requerimientos judiciales derivados del trabajo del personal, un día si es fuera de la localidad, más media dieta, y medio día si es en la localidad. En este segundo caso no se computará si el requerimiento se celebra en horario de jornada del/la trabajador/a.

D) Por razones de formación

1. Para concurrir a exámenes eliminatorios finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

4. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

E) Por razones sindicales

1. Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal,

por el tiempo que dure la designación o elección.

2. Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

3. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal Laboral, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

2.- Conciliación de la vida familiar y profesional Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1. Por matrimonio civil o religioso o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

2. Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos dos días laborables si es fuera de la localidad, y un día laborable si es en ésta.

3. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

4. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del Laboral.

5. Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a siete días ampliables según las circunstancias. Asimismo, el trabajador a cuya esposa se le practique la interrupción voluntaria del embarazo tendrá derecho a dos días.

6. Por accidente o enfermedad graves del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: se concederá permiso hasta un máximo de siete días naturales. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será hasta de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y hasta de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. No podrá disfrutarse simultáneamente por el mismo sujeto causante más de una licencia,

aunque varios empleados sean familiares del mismo. Exclusivamente en el caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres y madres dependientes del empleado, los días de permiso no tienen por qué ser consecutivos, sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales. A los efectos de este precepto, se entiende por enfermedad grave toda aquella que provoca una incapacitación temporal severa, haciendo al enfermo dependiente del empleado público. Esta licencia es finalista, es decir ha de servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente.

7. Para acompañar a consulta o tratamiento médico al cónyuge o hijos menores de edad o a personas mayores discapacitadas y dependientes del empleado público, por el tiempo necesario para asistir a dicha consulta o tratamiento, siempre que exista una acreditación documental de que no es posible atender fuera de horas de trabajo a esa necesidad, bien por el horario del médico a visitar, bien por implicar desplazamientos fuera de la ciudad. Sólo podrá ser solicitado por uno de los cónyuges si ambos son empleados municipales.

8. Por hospitalización del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, hasta siete días, debidamente justificados.

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

De producirse el fallecimiento de 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	1º	Cónyuge y suegros
Hermanos, abuelos y nietos	2º	Cuñados

10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso

de que el personal Laboral hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

12. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días Este permiso será incompatible con el regulado en el punto 6 anterior.

13. Por Bautizo y Comunión de hijos el día de la celebración.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluido apartado B) del punto 1 Permisos.

Artículo 29. Vacaciones

Antes del 31 de marzo de cada año se confeccionará el plan anual de vacaciones que deberá estar terminado antes de que finalice dicho mes, oídos los Delegados de Personal Laboral.

El Personal Laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Años de servicio	**Días hábiles**
Quince años	Veintitrés días hábiles
Veinte años	Veinticuatro días hábiles
Veinticinco años	Veinticinco días hábiles
Treinta o más años	Veintiséis días hábiles

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

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las

vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal Laboral.

A efectos de lo regulado en el presenta artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Las Vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

El plan anual de vacaciones será, una vez aprobado por la Corporación, el único documento válido a efectos de planificación de las vacaciones del personal. El/la trabajador/a que por cualquier circunstancia no se encuentre incluido en dicho cuadrante, tendrá que someterse al calendario vacacional que, por razones del servicio, le sea impuesto por la Corporación. Habrá de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias y sin que en ningún caso puedan acumularse a los días de asuntos particulares.

Se podrá realizar el cambio de periodo vacacional por Acuerdo entre los trabajadores afectados, contando con la autorización del jefe de turno y Concejal Delegado del Servicio.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de un mes, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones estará supeditado a la libre voluntad del trabajador, y caso contrario, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como una indemnización equivalente al total de las pérdidas justificadas, ocasionadas al trabajador.

En caso de que un Laboral cause baja por IT durante su período 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 período de vacaciones. Si el Laboral causare baja por enfermedad, o accidente, la Corporación le abonará hasta el 100 por 100 de sus haberes.

Artículo 30. Navidad Y Feria

a) Navidad.- El personal disfrutará de 2 días de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, autonómico o local.

b) Feria.- El personal disfrutará de 2 días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local. En estas fiestas se producirá una reducción de jornada de 2 horas.

En ambos casos, los días que se disfruten no podrán ser acumulados con días de vacaciones o días de licencia por asuntos particulares. Se establecerán turnos para su disfrute, que serán negociados con los/as representantes de los/as

trabajadores/as.

Artículo 31. Dietas Y Desplazamientos

A los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que contempla el derecho a ser resarcidos en concepto de dietas y gastos de viaje, en las cuantías que legalmente estén establecidas en el momento de realización del servicio.

Capítulo Cuarto. Mejoras Sociales

Artículo 32. Ropa De Trabajo

El Ayuntamiento facilitara ropa homologada de trabajo al personal Laboral con derecho a ella según las necesidades de cada servicio. Los representantes del personal Laboral participarán en la fijación de los modelos y tipos de prendas.

La corporación facilitará al personal Laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así como la ropa y calzado homologados para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en las Leyes que les sean de aplicación. No obstante lo anterior, la ropa y calzado de verano estará entregada antes del día 1 de Abril, y la ropa de invierno, antes del día 1 de Septiembre.

a) Ropa de Trabajo de Servicios Generales Externos.

Servicios Múltiples Invierno.

Prenda	**Cantidad**	**Temporalización**
Un anorak	1	3 años
Una cazadora o jerseys	1	1 año
2 camisas y 2 pantalones o 2 monos de trabajo	2	1 año
Un par de botas homologadas	1	1 año
Un chaleco	1	2 años
Servicios Múltiples Verano		
Prenda	**Cantidad**	**Temporalización**
Dos camisas o polos	2	1 año
Dos pantalones	2	1 año
1 par de zapatos homologados	1	1 año
Ordenanzas Municipales.		
Prenda	**Cantidad**	**Temporalización**
Dos camisas de verano	2	1 año

Dos camisas de invierno	2	1 año
Un pantalón de verano	1	1 año
Un pantalón de invierno	1	1 año
Un jerseys	1	1 año
Un par de zapatos homologados	1	1 año

Su adquisición será alterna, siendo 1 año ropa de invierno y al siguiente ropa de verano.

En otros servicios que se precise ropa de trabajo se le entregarán prendas homologadas adecuadas a dicho servicio.

Artículo 33. Indemnización Por Muerte En Accidente De Trabajo, Invalidez Permanente Total O Absoluta Derivada De Accidente Laboral

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación, y los infartos de miocardio cuando se declaren accidentes de trabajo, 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 30.000 euros por muerte o de 42.000 euros por invalidez permanente en los tres grados.

Artículo 34. Responsabilidad Civil

Igualmente, el Ayuntamiento suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil para indemnización al trabajador/a por los daños y perjuicios que causare en el desempeño de su función, así como para la asistencia jurídica a éstos.

Artículo 35. Asistencia A Consultorio

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

Artículo 36. Anticipo De Pensión

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un/a trabajador/a en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando su viuda/o o a los hijos menores, si los hubiere

y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 100% del sueldo-salario base, más trienios-antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir del Ayuntamiento. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación siendo a cuenta del premio de jubilación, si fuera voluntaria, y reintegrable en los demás casos.

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

Artículo 37. Reinserción Laboral

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, y se vea afectada su salud, tendrá derecho, a los 20 años de servicio o a los 55 años de edad con un mínimo de 10 años de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, en la forma más breve posible siempre y cuando las disponibilidades y necesidades de los distintos servicios lo permitan., que no excederá de un año a partir de la fecha de solicitud del Laboral. El trabajador transferido en estas condiciones, mantendrá la misma categoría profesional a la que pertenecía antes del pase a otros departamentos o áreas, adaptando la estructura retributiva al nuevo puesto a ocupar.

Aquellos/as trabajadores/as con manifiesta capacidad disminuida para el desempeño de sus cometidos habituales podrán ser trasladados/as a otros puestos de trabajo para los que no presenten inadecuación, previos los informes médicos y psicológicos oportunos, y oídos los Jefes de Área afectados y los/as representantes de los/as trabajadores/as, de conformidad con la normativa vigente.

En el caso de que esta adscripción se realice a instancia de la propia Corporación corresponderá la decisión definitiva al Sr. Alcalde-Presidente, previos los informes mencionados en el párrafo anterior, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener, en el nuevo puesto de trabajo al que se le destine, un total retributivo igual al que poseía en el puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo.

Artículo 38. Otras Mejoras Sociales

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

- Anticipos Reintegrables.

- Preparación Profesional.

- Ayuda Familiar.

- Premios por años de vinculación.

- Plan de Pensiones.

- Prestaciones Médico-Farmacéuticas.

Artículo 39. Anticipos Reintegrables

Podrán concederse por decreto de la Presidencia y previo informe del negociado de Intervención, anticipos en los términos siguientes:

a) Al Personal Laboral Fijo anticipos de acuerdo con la siguiente tabla

Importe del anticipo	Mensualidades a descontar Anticipo en nómina
1.500 €	12 mensualidades
3.000 €	18 mensualidades
4.500 €	24 mensualidades

o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

b) Al personal activo anticipo quincenal por un importe total no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

c) Para casos excepcionales y para cantidades que excedan a las anteriormente citadas, será la Comisión de Seguimiento e Interpretación, la que estudie cada caso.

Artículo 40. Preparación Profesional

Se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asistencia a cursos, jornadas, Congresos, etc., previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la función pública, actividades profesionales y asistenciales del Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación. Las bolsas consistirán en el importe de la matrícula y los gastos derivados del desplazamiento, alojamiento y manutención, debiéndose justificar. El Ayuntamiento dotará en sus Presupuestos anuales una partida específica para este cometido.

En el caso de que todos/as los/as interesados/as en la realización de estos cursos no pudiesen realizarlos, por no existir consignación presupuestaria suficiente, Los

Representantes de los Trabajadores determinarán de forma objetiva el orden de preferencia de las solicitudes.

Artículo 41. Ayuda Familiar

Por el cónyuge o hijo del Laboral que conviva con él, padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial que implique una minusvalía de, al menos, un 33%, y no realice actividad económica retribuida, la Corporación abonará la cantidad de 100 € mensuales.

Los empleados estarán obligados a comunicar a el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

La cuantía de la presente ayuda se verá incrementada anualmente en el IPC anual, normalizado a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 42. Premios Por Años De Vinculación

Se entienden por premios por años de vinculación aquellos que priman la permanencia en el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco mediante el abono de una cantidad a tanto alzado de pago único.

El Personal Laboral/ Laboral fijo en plantilla que cumpla 25 años de servicio percibirá en concepto de premio 1.000 €, sin carácter retroactivo.

La cuantía de la presente ayuda será revisada cada vez que se modifique el presente Convenio.

Artículo 43. Plan de Pensiones

El Plan de Pensiones de los empleados y empleadas de el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco Provincial se rige por sus correspondientes especificaciones, aprobadas por la Comisión Promotora del mismo. La modificación de dichas especificaciones es competencia de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Con ocasión de negociación de la aplicación del incremento de retribuciones, la Mesa General acordará asimismo el importe o incremento de la contribución obligatoria del promotor.

La cantidad inicial y única que aportará el Ayuntamiento será de 50€ por Laboral/a - Trabajador/a, como constitución del mismo.

Su constitución será el día 1/01/2011.

Artículo 44. Prestaciones Médico-Farmacéuticas

1. Concepto.

Se consideran Prestaciones médico-farmacéuticas aquellos servicios o atenciones que tratan de completar o suplir las prestaciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social y que se consideran necesarias a fin de conservar o restablecer la salud de los empleados públicos de este Ayuntamiento, así como de los familiares beneficiarios de los mismos.

2. Cuantías.

La Comisión de Seguimiento y Control del Acuerdo realizará una propuesta de reparto de las cuantías consignadas conforme a las retribuciones brutas anuales del trabajador en el ejercicio inmediatamente anterior a su aplicación y pago, para lo cual se ponderarán las solicitudes de ayuda en función de la tabla anexa.

La cantidad máxima a percibir por los conceptos de prestaciones médico-farmacéuticas y becas de estudios acumulada por trabajador y año se establece en 200 euros.

3. Aplicación práctica.

a) Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica. La ayuda por Endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda Endodoncia concluye con el correspondiente empaste u obturación.

b) 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 se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura,.

c) Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por año natural (6 meses si se trata de lentillas desechables) y beneficiario, salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la graduación anterior.

d) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos:

Nombre de quién la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número de DNI. de la persona que la extiende y firma.

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

4. Otras ayudas.

Se abonarán asimismo ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia pública sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el Médico de Empresa, cuando no haya posibilidad de tratamiento alternativo, se abonará la ayuda con arreglo a la tabla de baremo que figura como anexo en el artículo 45 del presente texto.

Asimismo, se abonarán ayudas con arreglo a la anterior escala para la aplicación de las técnicas de reproducción asistida a aquellas pacientes incluidas en la lista de espera para ser atendidas por el Servicio Público de Salud con una citación superior a 18 meses, salvo que la paciente tenga cumplidos 45 años.

5. Dotación presupuestaria.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones no podrá exceder de 20.000,00 €, el primer año de vigencia del Presente Convenio Colectivo, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Dicha dotación presupuestaria lo será para el conjunto de todo el personal, tanto funcionario como personal laboral recogido en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

6. Límites.

La Comisión de Seguimiento e interpretación al inicio de cada ejercicio establecerá las tablas de reparto de ayudas, figurando éstas como anexo al Convenio Colectivo.

7. Titulares del derecho y beneficiarios.

El personal no fijo en plantilla tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 24 meses.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

a) Los hijos menores de edad.

b) Los hijos solteros menores de veinticinco años o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 1.200,00 €.

8. Competencias de la Comisión Seguimiento e Interpretación en esta materia.

Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, del presente Convenio Colectivo.

No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Seguimiento e Interpretación.

La cuantía de las ayudas se verá incrementada anualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 45. Ayudas De Estudios

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 26 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiendo como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magíster, master, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla se regularán por lo establecido en el artículo 40 del presente texto.

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1. Las cuantías de las ayudas no podrá exceder de 20.000€ al año, entendiendo que dicha cantidad lo será para todas las ayudas incluidas en el anexo incluido al final del presente artículo.

2. La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de enero, relativa al ejercicio inmediatamente anterior. A la solicitud normalizada deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) Estudios no universitarios: certificación de la Secretaría del centro docente relativa a la matriculación en el curso académico que corresponda.

b) Estudios universitarios: documentación justificativa de la matriculación y del pago del precio público, donde se detallen las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

3. El personal no fijo en plantilla sólo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 24 meses, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

4. La Corporación se reserva el derecho de 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 de la ayuda, 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. Estas ayudas serán incompatibles con cualquiera otras concedidas para el mismo fin, por cualquier otro y siempre dentro de las tablas fijadas como anexo a este Convenio Colectivo, revisables por la Comisión de Segui- miento e Interpretación al inicio de cada Ejercicio.

La cuantía de las ayudas se verá incrementada anualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ANEXO TABLA DE BAREMACIÓN

	AYUDAS DE ESTUDIOS						AYUDA FAMILIAR	PRESTACIONES MEDICO FARMACEUTICAS		
NIVELES	Guardería	Infantil	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Universidad	Cónyuge o Hijocon + 33% discapacidad	Prestaciones Dentarias	Prestaciones Oculares	Otras Prestaciones
Hasta 25000 €	1,00	1,00	1,00	2,00	2,50	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Desde 25000 € a 35000 €	0,80	0,80	0,80	1,40	2,00	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40
Desde 35000 € a 45000 €	0,65	0,65	0,65	1,30	1,75	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10
Más de 45000 €	0,60	0,60	0,60	1,20	1,50	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80

Capítulo Quinto - Derechos Sindicales

Artículo 46. Representación Legal

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

Artículo 47. De Las Secciones Sindicales

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

1.- A los efectos del reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Ayuntamiento de Pozoblanco 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 el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

2.- Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento de Pozoblanco, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma, ante la Corporación.

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 la Corporación efectuar, con carácter mensual, 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 reconociendo por la Corporación 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 que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 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 ante 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 Colectivo, 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 libremente elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento de Pozoblanco.

b) De representantes electos, es decir, 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:

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 tenga legalmente reconocida su representación ante el Ayuntamiento de Pozoblanco, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado.

El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

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.

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 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización Sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

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

Disponer de un crédito mensual de 21 horas retribuidas.

Artículo 50. Horas Sindicales

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

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

Representantes sindicales, nombrados por las secciones sindicales en los Comités de Empresa y Junta de Personal.

Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical de acuerdo

con lo establecido en el artículo 47.2 del presente Convenio.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada Sección Sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 15 afiliados que fehacientemente estén en activó para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobe su afiliación o no a un sindicato, las partes firmantes del presente Convenio consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

El cómputo de miembros de comisión ejecutiva de cada sección sindical con derecho a veintiuna horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

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

La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de Entrada de la Corporación, mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde/Presidente. 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.

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.

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

La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos dirigida al Ayuntamiento de Pozoblanco, será realizada por el Delegado Sindical establecido en el artículo 56.2 del sindicato al que pertenezca.

No mermar sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales cualquier representante de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Quedan excluidas del Crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación 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 Comisión de Seguimiento y Mediación.

Artículo 51. Funciones

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación 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 Ayuntamiento de Pozoblanco.

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

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

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

5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6.- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

Artículo 52. Competencias

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

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

Recibir información de todos los asuntos de personal del Ayuntamiento de Pozoblanco.

Emitir informe, con carácter previo y vinculante, a la adopción de todos los Convenios en materia de personal y a los Convenios y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

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

Artículo 53. Derecho De Reunión

Los empleados del Ayuntamiento de Pozoblanco podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 57 del presente Convenio tengan la consideración y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en al legislación vigente para la generalidad de los empleados.

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

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los representantes de los trabajadores.

Señalar la hora y lugar de celebración.

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

Sin en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión el Alcalde - Presidente no formulase 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 y normalmente serán fuera de las horas de trabajo.

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

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

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

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 cuanto menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.

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

Artículo 54. Servicios Mínimos 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, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga los servicios mininos establecidos serán los mismos que se efectúan en un día festivo.

Artículo 55. Disposiciones Generales

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

Tablones de anuncios independientes para cada comité y sección sindical. que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de Entrada/Salida de todos y cada uno de los centros de trabajo y tajos de obra.

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

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capitulo 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 ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio.

Artículo 56. Convenio En Materia De Personal

El Ayuntamiento de Pozoblanco estará obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos Convenios que afecten al personal que representan.

Capítulo Sexto. Seguridad Y Salud

La legislación en prevención de riesgos laborales se configura a partir de

evidencias y necesidades derivadas de la existencia de riesgos para los trabajadores en los lugares de trabajo, por lo que se hace necesario establecer cuantas medidas sean posibles para eliminar o reducir dichos riesgos, salvaguardando la seguridad y la salud de todos los trabajadores en su actividad laboral.

Los aspectos referidos a la prevención de riesgos laborales tienen el objetivo final de promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores, mediante la utilización de cuantas técnicas y procedimientos sean necesarios para tal fin.

Ciertamente debe dársele un tratamiento prioritario desde el punto de vista de la prevención a aquellas actividades o sectores donde se producen altos índices de siniestralidad laboral, ya que es necesario preservar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y eliminar los riesgos que cualquier actividad laboral pueda producir. En la actividad de los sectores de las Administraciones Públicas, intervienen peligros de tal importancia que pueden producir y de hecho producen riesgos importantes para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Para contribuir a la "CULTURA PREVENTIVA" es necesario impulsar desde la Administración Local la instauración de métodos de trabajo seguros y la concienciación y el conocimiento de los principales factores de riesgo o peligros, de aquí la importancia de la prevención de riesgos en la Administración pública en un doble sentido:

1. Concienciar en los trabajadores y responsables Municipales la importancia de la Prevención de los riesgos Laborales para obtener plenos conocimientos en la materia con actitudes dirigidas hacia la Seguridad y la Salud en el trabajo.

2. Inculcar a los colectivos laborales y funcionariales de los centros de trabajo la importancia y necesidad de plantear la Seguridad y la Salud en el trabajo, no solo como un fin para la mejora de las condiciones de trabajo sino como un principio básico de las relaciones laborales y la organización de la empresa.

En los centros y espacios de trabajo son frecuentes durante la actividad laboral ambientes laborales en los que permanentemente están presentes componentes físicos, químicos y biológicos peligrosos, que ponen en riesgo continuo la seguridad y salud de los trabajadores.

Debemos por lo tanto eliminar el tópico de relacionar de forma unidireccional la prevención de riesgos solo con la siniestralidad; por el contrario la Ley 31/95 y normativa de desarrollo nos obliga a plantear técnicas preventivas que permitan identificar los peligros existentes con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos que pudiera producir una actividad laboral concreta y como consecuencia de ello eliminar la siniestralidad laboral.

El Ayuntamiento de Pozoblanco, consciente de la importancia que tiene el hecho

de integrar en el conjunto de la actividad y organización de la empresa las actuaciones referidas a la Prevención de Riesgos Laborales, se compromete a poner en marcha cuantas actuaciones sean necesarias al objeto de salvaguardar la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero y normativa concordante.

Por todo lo anterior concertará aquellas actuaciones necesarias que den cumplimiento a los preceptos establecidos en la Legislación oportuna mediante el concierto de la organización de recursos para las actividades preventivas.

Artículo 57. Comité De Seguridad Y Salud

Se constituye el Comité de Seguridad, como órgano de participación para la realización de una política global en la citada materia.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se articulará dé Convenio con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa referida a la Prevención de Riesgos Laborales como puede ser el R/D de los Servicios de Prevención.

El lugar de reunión será en la Sala de Comisiones del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco de la entidad, siempre que no se acuerde lo contrario por las partes.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento que tras ser elaborado y aprobado en el seno del mismo, pasará a formar parte integrante del presente Convenio.

Artículo 58. Elección De Los Miembros Del Comité De Seguridad Y Salud

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores 2 delegados de prevención.

- De 101 a 500 trabajadores 3 delegados de prevención.

La elección y mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud se realizará de forma coincidente con las Elecciones Sindicales, rigiéndose por la normativa que regula los aspectos referidos a la Prevención de riesgos Laborales.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel básico de Prevención de Riegos, para los elegidos a formar parte del Comité de Seguridad y Salud, en el mes siguiente al de su nombramiento, en aquellos casos en que fuese necesario.

Artículo 59. Funciones Y Atribuciones Del Comité De Seguridad Y Salud

1) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias según el artículo 39 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en Práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo De las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia Preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo. Realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque su Presidente/a por libre iniciativa o a petición fundada de más de 3 de sus componentes.

En la Convocatoria se fijará el orden del día.

Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo. Las actas, una vez probadas, de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se enviará copia a los miembros del mismo con objeto de divulgar lo tratado y acordado en las reuniones. Además, para conocimiento general se publicarán en la intranet del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, o estarán a disposición de la Consulta de

los Trabajadores/as y Trabajadores/as en el Departamento de Personal y custodiadas por el Sr/a Secretario/a del Comité.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

En caso de no asistencia a las reuniones de alguno de los miembros, se podrán enviar sustitutos, que habrán de ser comunicados al Sr/a. Secretario/a, con antelación suficiente.

Se elegirán dentro del comité un Presidente y un Secretario, puestos que serán rotatorios entre la representación de los trabajadores y de la empresa.

Las facultades del Presidente serán las de realizar las convocatorias oficiales de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, establecimiento del orden del día, facilitar al resto de los miembros del Comité los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, y cuantas funciones se estimen oportunas.

Las facultades y funciones del Secretario/a serán las de redactar las actas de las reuniones, redactar la memoria anual de las actividades del comité, dar apoyo administrativo al mismo, etc.

Las fechas de las reuniones ordinarias se fijarán como mínimo con 5 días de antelación antes de la celebración.

No obstante con 48 horas antes de la celebración de la reunión el/la Secretario/a remitirá la convocatoria del Presidente junto con el orden del día.

Las reuniones extraordinarias se convocarán con 72 horas de antelación.

Las consultas a los trabajadores indicadas en el art.33 de la

Ley de Prevención de Riesgos Laborales se llevarán a cabo en el seno de este comité, siendo los delegados de prevención integrantes de este comité los encargados de ejercer las competencias de canalización y representación de los trabajadores establecidas en materia de información, consulta y negociación.

Las modificaciones al presente reglamento de reglamento de régimen interno deben tratarse en reuniones ordinarias del comité, estando incluido en el orden del día dicha modificación.

Artículo 60. Obligaciones De Jefes/As, Técnicos Y Mandos Intermedios

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo X del presente texto articulado.

b) Instruir previamente al personal que esté bajo sus órdenes de los riesgos inherentes al trabajo que vaya a realizar y muy especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así corno sobre las medidas de seguridad que figuren en el Manual de Seguridad que le sea de aplicación.

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

d) Impedir que trabajadores/as, en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros/as, realicen el trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en los casos de emergencia así como prestar los primeros auxilios a las víctimas de los siniestros.

Artículo 61. Obligaciones Y Derechos Del Personal Municipal

Incumbe a los/as trabadores/as la obligación de cooperar en la Prevención de Riesgos Laborales en el Ayuntamiento y el mantenimiento de la máxima salud en el mismo, a cuyos fines Deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus Superiores.

Los/as trabajadores/as, expresamente, están obligados a:

a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e salud, Autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el Ayuntamiento, por el servicio de Prevención determinado u otros organismos, de acuerdo con los planes de formación.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su salud personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.

e) Los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas.

Los reconocimientos médicos en el personal Laboral se adecuarán a lo que establezca la legislación vigente en la materia en cada momento.

f) No introducir ni consumir bebidas alcohólicas u otras drogas durante el horario de trabajo cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocrítica. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas hubiera establecido al efecto.

g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas así como una atención deficiente en su actividad laboral.

h) En el supuesto de que algún/a trabajador/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Corporación, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la trabajador/ a pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud dicha contingencia al objeto de subsanar dicha deficiencia o proceder si así se estima necesario a interrumpir la ejecución de la tarea encomendada.

Artículo 62. Obligaciones Del Excmo. Ayuntamiento En Materia De Seguridad Y Salud

a) Cumplir y hacer cumplir todas las obligaciones que como empresa le exige la legislación en Prevención de Riesgos Laborales.

b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.

c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico Sanitarias.

d) Proveer a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que este reglamentada en la legislación específica.

e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as trabajadores/as.

f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el Convenio que se adopte con los representantes legales de los trabajadores.

g) Promover la más completa formación e información en materia de Salud y Seguridad individual y colectiva entre todos los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de la normativa de Seguridad facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

Artículo 63. Herramientas Y Ropa De Trabajo

La Corporación facilitará al personal Laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así, como la ropa y calzado idóneo para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en el Anexo de "Ropa de Trabajo".

Artículo 64. Equipos De Protección Individual

La Corporación facilitará al personal municipal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento serán las que en su momento acuerde el Comité de Salud Laboral de conformidad con la legislación referida a Equipos de Protección Individual (EPIs).

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia, producida por su uso.

Artículo 65. Protección A La Maternidad

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer

embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 66. Vigilancia De La Salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible".

Artículo 67. Formación

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia segundad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, garantizará la formación de los trabajadores específica para el desempeño de su trabajo.

Capítulo Séptimo. Garantías Complementarias

Artículo 68. Convenio De Los Órganos Corporativos

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellos Convenios resolutorios que afecten al personal que representan, en un plazo no inferior a 15 días de su ejecución.

Artículo 69. Difusión Del Convenio

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos/as sus empleados/as conozcan en presente Convenio.

Artículo 70. Comisión De Seguimiento E Interpretación

Se acordó por ambas partes que el presente artículo tuviera la redacción que a continuación se detalla:

Se constituirá la Comisión de Seguimiento e Interpretación, estando integrada por 1 miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, hasta un máximo de 3 miembros por cada una de las partes, para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión de Seguimiento e Interpretación, según el artículo 35 de la LOR.

La composición de la parte social lo será por los representantes de los trabajadores/personal laboral.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión con voz pero sin voto los asesores que cada parte estime oportuno.

Corresponde la Presidencia al señor Alcalde-Presidente, o concejal en quien delegue.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, una de ellas en el mes de marzo de cada año, y otra, en el mes de noviembre, y con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario por razón de la urgencia de los temas a tratar.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes y todos aquellos que sean habilitados por Ley, efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime convenientes 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.

Las competencias de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, 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 Octavo Del Régimen Retributivo

Artículo. 71. Negociación Y Aplicación De Retribuciones

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, conforme se establece en al artículo 4, se constituirá la Mesa General de Negociación que pactará, entre otras

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1º de enero de cada año natural, conforme a la Ley General de Presupuestos.

Artículo 72. Conceptos Retributivos

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los/as trabajadores/ as afectados por el presente Convenio, los siguientes:

1. Retribuciones básicas:

- Sueldo.

- Trienios.

- Pagas Extraordinarias.

2. Retribuciones complementarias:

- Complemento de Destino.

- Complemento Específico.

- Complemento de Productividad.

- Gratificaciones (horas extraordinarias).

Artículo. 73. Estructura Retributiva

De acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal afectado por el presente Convenio devengara los siguientes derechos económicos:

a) Retribuciones básicas:

1.- Sueldo base y trienios: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos del Estado.

2.- Pagas extraordinarias: Serán dos, abonadas en los meses de junio y diciembre, y su importe será el que se fije en la Legislación aplicable.

b) Retribuciones complementarias:

1.- El complemento de destino, que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

2.- El complemento específico y de productividad, que estarán sujetos a los importes que en el ámbito de la Negociación Colectiva del Convenio se

establezcan periódicamente, siempre que lo permita la legislación vigente.

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 1º del mes que corresponda.

Artículo. 74. Gratificaciones (Servicios Extraordinarios)

Las gratificaciones (servicios extraordinarios) en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. El horario nocturno se extiende entre las 23:00 y las 7:00 horas. A estos efectos tendrán la consideración de festivos: los Sábados, Domingos y Festivos.

En cualquier caso el cómputo de servicios extraordinarios que podrá realizar el trabajador no excederá de 80 horas al año computándose como enteras las comprendidas entre 30 y 60 minutos.

De realizarse se compensarán atendiendo al siguiente criterio:

El valor de la hora profesional (Hp), se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

a) Numerador: integrado por Salario Base + trienios +Complemento de Destino + Complemento Específico + Complemento de Productividad + 2 Pagas Extraordinarias.

b) Denominador: 1487 horas anuales.

Un incremento del 75% del valor de la hora profesional (HE=HP x 1,75) en horario laboral.

Un incremento del 100% del valor de la hora profesional (HE= HP x 2) en las realizadas en horario nocturno o en día festivo.

Un incremento del 125% (HE= HP x 2,25) del valor de la hora ordinaria en las realizadas en horario nocturno y festivo.

Sólo podrán realizarse y en su caso compensarse cuando hayan sido autorizadas por escrito, previa justificación de su necesidad, debidamente informada por el jefe de servicio.

Capítulo Noveno. Del Régimen Disciplinario

Artículo 75.Responsabilidad Disciplinaria

1. Los trabajadores públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los trabajadores públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 76. Ejercicio De La Potestad Disciplinaria

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d. Principio de culpabilidad.

e. Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 77. Faltas Disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. 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 Convenios 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 las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

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 de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 78. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a. Separación del servicio de los trabajadores, que en el caso de los trabajadores interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f. Apercibimiento.

g. Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 79. Prescripción De Las Faltas Y Sanciones

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.

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

Artículo 80. Procedimiento Disciplinario Y Medidas Provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El Laboral suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el Laboral deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al Laboral la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del Laboral a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Hay varias firmas ilegibles.

Andalucía Córdoba