GEX 103/ 2022
Pleno ordinario telemático 29-06-2022

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LOS PEDROCHES (CAMINOS) EL DÍA 29 DE JUNIO DE 2022.-

En la sala de plenos virtual de este Mancomunidad de Caminos, siendo las once horas del día 29 de junio de 2022 se reunieron por videoconferencia con la aplicación zoom, los Sres. miembros de la Mancomunidad, que a continuación son relacionados, bajo la Presidencia de Doña Francisca Alamillo Haro, asistida del Secretario, D. Juan Bosco Castilla Fernández, en sustitución de Doña Laura María Sánchez Fernández, al objeto de celebrar sesión ordinaria convocada para este día y hora.

ASISTENTES:
DON FRANCISCO BUENESTADO SANTIAGO, por el Ayuntamiento de Conquista.
DON SANTIAGO RUIZ GARCÍA, por el Ayuntamiento de Pedroche.
DOÑA FRANCISCA ALAMILLO HARO, por el la Mancomunidad de Municipio de Torrecampo, presidenta de la mancomunidad.
DOÑA DOLORES SÁNCHEZ MORENO, por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON FRANCISCO JAVIER ARENAS VACAS, por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON JESÚS AGUDO CANTERO, por el Ayuntamiento de Pozoblanco.
DOÑA MARÍA DEL ROSARIO ROSSI LUCENA, por el Ayuntamiento de Pozoblanco.

AUSENTES
DON JOSÉ LUIS CABRERA ROMERO, por el Ayuntamiento de Alcaracejos.
DON JUAN GÓMEZ FRANCO, por el Ayuntamiento de Alcaracejos.
DOÑA MARÍA BUESTADO BATALLA, por el Ayuntamiento de Conquista.
DON JUAN IGNACIO ROMERO ROMERO, por el Ayuntamiento de Pedroche.
DON FRANCISCO CARLOS CASTILLO CAÑIZARES, por el la Mancomunidad de Municipios zona centro de Los Pedroches (Caminos)o.
DON PEDRO CACHINERO DÍAZ, por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON ÁNGEL MORENO GÓMEZ, por el Ayuntamiento de Villaralto.
DON ANTONIO MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ, por el Ayuntamiento de Villaralto.
DON SANTIAGO CABELLO MUÑOZ, por el Ayuntamiento de Pozoblanco.
DON EDUARDO LUCENA ALBA, por el Ayuntamiento de Pozoblanco.

SECRETARIO- INTERVENTOR:
Don Juan Bosco Castilla Fernández, Secretario- Interventor de la Mancomunidad.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_depu_01

Existiendo el quorum necesario, la Sra. Presidenta declara abierta la sesión.

Al inicio del pleno telemático, todos los miembros de la Mancomunidad declaran que están en territorio español y acuerdan que la votación sea nominal.

A esta sesión telemática se unen los señores miembros en el siguiente enlace:
https://us02web.zoom.us/j/87817255981?pwd=Mf4cj4VDrtZbKd6RElxpY5T7fyR8TZ.1
(Enlace a ZOOM).

A continuación, se procede al estudio de los asuntos incluidos en el siguiente

ORDEN DEL DÍA

PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR DE 20 DE ABRIL DE 2022 (GEX 99/2022).

La Señora Presidenta se dirige a los Sres. Miembros del Pleno que poseen en borrador el acta de la sesión anterior, del día 20 de abril de 2022, y sin que se promueva debate queda aprobada la misma por unanimidad con la abstención de doña María del Rosario Rossi Lucena y doña Dolores Sánchez Moreno y el voto a favor del resto de miembros presentes.

PUNTO SEGUNDO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA CUENTA GENERAL 2021 (GEX 6/2022).

No se suscita debate.
Acuerdo que se adopta:

Vista la Cuenta General del ejercicio 2021, junto con toda su documentación anexa a la misma, según la legislación vigente.

Visto que el titular de la Secretaría-Intervención procedió a la formación de la Cuenta General de esta Mancomunidad correspondiente al ejercicio económico 2021, juntamente con toda su documentación anexa al mismo.

Visto que se han finalizado dichos trabajos y obtenida la documentación correspondiente, la Secretaría-Intervención procedió a emitir en fecha los correspondientes informes en relación a la aprobación de la Cuenta General.

Visto que, con posterioridad, la Comisión Gestora de esta Mancomunidad, en sesión celebrada en fecha 9 de febrero de 2022, emitió el correspondiente informe preceptivo en relación a la Cuenta General de esta Mancomunidad relativo al ejercicio 2021.

Visto que mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 21 de febrero de 2022 la Cuenta General 2021, juntamente con el informe de dicha comisión, fueron objeto de exposición al público durante el plazo de quince días, durante los cuales, y ocho más, los interesados pudieron presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Y visto que de conformidad con el contenido de la certificación librada por el

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_certo_dipu_01

Secretario de la Mancomunidad, no se han presentado alegaciones,

Con los votos a favor de los siete miembros presentes, lo que supone mayoría simple, se acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la Cuenta General del Ejercicio 2021 de la Mancomunidad de Municipios de la zona centro del Valle de Los Pedroches (Caminos).

SEGUNDO.- Remitir la Cuenta General aprobada junto con toda la documentación que la integra a la fiscalización del Tribunal de Cuentas y la Cámara de Cuentas, tal y como se establece en el artículo 212.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y, en cumplimiento de los mandatos de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y demás normativa concordante, al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

PUNTO TERCERO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE CAMINOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES Y SU PERSONAL LABORAL (GEX 126/2022).

No se suscita debate.

Acuerdo que se adopta:

El Pleno, a propuesta de la Comisión Gestora, c**on los votos a favor de los siete miembros presentes, lo que supone mayoría simple, acuerda:**

PRIMERO. Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 11 de mayo de 2022, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral de la Mancomunidad de Caminos de la Zona Centro del Valle de Los Pedroches, cuyo contenido literal es el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE CAMINOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO I
Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa MANCOMUNIDAD DE CAMINOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES, con CIF G14215214, y su personal, con las peculiaridades propias que en el mismo se contienen y con las únicas excepciones siguientes:

- Los comprendidos en el Artículo 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que se consideran como relación laboral de carácter especial conforme al Artículo 2.1, punto a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los profesionales titulados que la empresa pueda contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, a tanto alzado anual, semestral o mensual libremente convenidos.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_depu_01

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el territorio de la provincia de Córdoba, extendiéndose a toda la actividad propia de la empresa MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES
En aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al término trabajador o trabajadores de la empresa habrá de entenderse realizada indistintamente a hombres y mujeres.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio afectará a todos/as los/las trabajadores/ as contratados/as en régimen de derecho laboral cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la MANCOMUNIDAD DE CAMINOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES que tengan establecidos, o que se puedan establecer en el futuro, o donde desarrollen su actividad los trabajadores establecidos en el art.1.
Actualmente, los distintos centros de trabajo en:

- Alcaracejos
- Conquista
- Pedroche
- Pozoblanco
- Torrecampo
- Villanueva de Córdoba
- Villaralto

Artículo 4. Ámbito material

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

Artículo 5. Vigencia

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. No obstante, los efectos económicos del mismo se producirán desde el día 1 de enero de 2022.

Artículo 6. Duración y prórroga: procedimiento de denuncia

- El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por quien estuviera legitimado para ello.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

- Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión de éste con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas.
- La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada, respecto de las materias específicas cuya negociación corresponde a la comisión negociadora. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.
- La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
- El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de tres meses a partir del momento de expirar la vigencia del presente Convenio.
- De no alcanzarse un acuerdo, y para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que pueden establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, que se consideran mínimas, constituyen un todo orgánico e indivisible, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, quedando nulo y sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguna de sus cláusulas. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.
2. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.
3. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a título personal por la Mancomunidad al entrar en vigor el presente Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 8. Derecho supletorio

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o normativa que, en su caso, lo sustituya, y legislación general que regule las relaciones laborales, así como al resto de disposiciones legales o reglamentarias que resultasen de aplicación al personal laboral al servicio de las sociedades mercantiles locales, cuyo capital social sea de titularidad público, y en el Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

La empresa dará cumplimiento a todas las obligaciones que, en materia de transparencia, le sean de aplicación de acuerdo con la naturaleza jurídica de la empresa como entidad perteneciente al sector público.

CAPÍTULO II.
Clasificación profesional

Articulo 9. Clasificación profesional del personal.

Los diferentes grupos profesionales existentes en la Mancomunidad por sus necesidades, se agrupan en:

1. **Grupo profesional de operarios.**
   - Encargado.
   - Maquinista de 1ª.
   - Maquinista de 2ª.
   - Maquinista de 3ª.
2. **Grupo profesional de técnicos.**
   - Técnico Superior.
   - Técnico Grado Medio.
3. **Grupo profesional de Administración.**
   - Administrativo.
   - Auxiliar Administrativo.

La clasificación del personal que se cita es meramente enunciativa y no limitativa y en modo alguno presupone la obligación de tener previstas las categorías enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades no lo requieran.

Las definiciones de las categorías profesionales se recogen en el Anexo I. No obstante, de conformidad con artículo 3 del Estatuto de la Mancomunidad de Municipios de la Zona Centro del Valle de los Pedroches, la finalidad con la que ésta se crea es para la conserva, mejora, ampliación, reparación y construcción, en su caso, de los caminos y vías rurales a que se refiere el artículo 25.2 d) de la Ley 7/85 de 2 de abril, comprendidos en los términos de los Municipios mancomunados, así como el establecimiento, organización, gestión, mantenimiento y conservación del parque de maquinaria adscrito al fin consignado anteriormente. Además, en orden al interés general, se prestará cualquier otro servicio relacionado con la mejora del entorno del medio rural de los Municipios mancomunados susceptibles de acometerse a juicio de la Mancomunidad, así como de otros servicios o actuaciones de carácter municipal y afectados a equipamientos y/o espacios públicos con carácter puntual y atendiendo a razones de interés general.

CAPÍTULO III.
Jornada, Vacaciones, Licencias

Artículo 10. Jornada de trabajo

a) Se establece una jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuidas conforme se expresa en el cuadro calendario que se

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

acompaña a este Convenio, formando parte integrante del mismo. No obstante a lo anterior, esta jornada podrá verse alterada siempre que se den motivos de fuerza mayor que no permita el normal desarrollo de la misma.

b) Se entiende como trabajo efectivo la presencia del personal contratado en su puesto de trabajo, y dedicado al mismo, desde el comienzo hasta el final de la jornada ordinaria, así como los tiempos invertidos en los desplazamientos, en los términos regulados en el artículo 29. Por tanto, en ningún caso tendrá la consideración de trabajo efectivo los períodos de descanso que durante la jornada ordinaria la empresa pacte con los trabajadores/as.

c) La jornada diaria tendrá una interrupción retribuida de treinta minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo en los términos descritos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, para tener en el día derecho a dicho descanso retribuido, será imprescindible que la jornada de trabajo de ese día se realice de forma continuada y que sea de al menos 6 horas.

d) La jornada laboral se establecerá en una jornada continuada e intensiva, que comenzará a las 7.00 horas de la mañana y finalizará a las 15.00 horas de la tarde.

e) En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, salvo pacto escrito en contrario, se establecerá una jornada continuada e intensiva que comenzará a las 7.00 de la mañana y finalizará a las 14.00 horas de la tarde.

Artículo 11. Prolongación de la jornada

La jornada podrá verse alterada si por motivos de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.
En cualquier caso, deberá respetarse el periodo de descanso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Artículo 12. Permisos y licencias

1. El personal contratado, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y el tiempo que se especifica en el Anexo II que se acompaña, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva del trabajo. Igualmente, tendrán derecho los trabajadores/as a los días de asuntos propios, que según, se establezcan en el Estatuto Básico del Empleado Público.
2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado anterior, el personal contratado podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador o trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

denominación, se descontará el importe de esta de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado este derecho.
4. El personal contratado que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

   Tendrá el mismo derecho quien 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 retribuida.

   La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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.
5. En caso de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, los trabajadores disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos fijado en el Anexo II, debiendo acreditar la unión de convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 13. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidos de veintidós días hábiles de duración, que serán retribuidas conforme a lo establecido en el Anexo III.

   Dado que el mayor periodo de actividad coincide con el periodo de vacaciones (verano) el personal de obra no podrá disfrutar de más de quince días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, disfrutándose los restantes en el periodo de invierno.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal contratado que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

4. El derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural. No obstante, cuando el período de vacaciones fijado por la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque terminado el año natural a que correspondan.
5. En el supuesto de que la incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones, y antes de llegar dicha fecha, el trabajador o la trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones, acordándose a tal efecto un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
6. Dado que el derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica, y que el período que corresponda a cada trabajador o trabajadora debe disfrutarse en su totalidad dentro del año natural, la empresa, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras o, en su defecto, con los propios trabajadores, establecerá el calendario de vacaciones, que deberá contemplar los distintos períodos para su disfrute teniendo en cuenta la organización y programación de los trabajos, las necesidades productivas de la empresa, y que cualquier período del año es hábil para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 14. Festivos.

Serán festivos los días que así lo marquen el calendario nacional y autonómico. En cuanto a las festividades locales, en total serán dos días, que coincidirán uno con la Virgen de Luna de Pozoblanco, otro con la Virgen de Luna de Villanueva. Y el 24 y 31 de Diciembre no serán días laborables.

CAPÍTULO IV.
Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 15. Ingreso en el trabajo

1. Las contratación y selección del personal laboral por parte de MANCOMUNIDAD DE CAMINOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES se efectuará conforme a los Estatutos, previa convocatoria de un proceso de selección público y con respeto, en todo caso, de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los generales de titulación y demás condiciones que requieran en la prueba de acceso.
La admisión del personal contratado se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre contratación del personal, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador/a. Se entenderán nulos y sin efectos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_depu_01

de la Mancomunidad que supongan una discriminación desfavorable o adversa por circunstancias de orientación sexual, origen, raza, condición social, o por cualesquiera otras de las previstas en el artículo 17.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Mancomunidad está obligada a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de estos, deban o no formalizarse por escrito.
3. Asimismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados Servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores/as, si la hubiere, y, en todo caso, entregará una copia completa del contrato al trabajador/a contratado.
4. Se prohíbe emplear a menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en relación con el contrato para la formación.

Artículo 16. Pruebas de aptitud

1. La Mancomunidad previamente al ingreso, podrá realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si el grado de aptitud y preparación de los trabajadores y trabajadoras son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador/a, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud.

Artículo 17. Vigilancia y control de salud

1. Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia y control de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan las disposiciones contenidas en los apartados siguientes.
2. La empresa garantizará al personal contratado a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación por el personal contratado. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores/as, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del personal contratado, y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

Artículo 18. Periodo de prueba

1. Los periodos de prueba del nuevo personal serán los indicados en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante el periodo de prueba el personal contratado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO V.
Contratación

Artículo 19. Contratación

La contratación del personal laboral se efectuará conforme a los Estatutos y estará supeditada al respeto de los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En cualquier caso, el ingreso al trabajo, podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO VI.
Ordenación y Prestación del Trabajo

Artículo 20. Ordenación del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

La Mancomunidad deberá preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, la formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral. Asimismo, deberá preservar que el ambiente de trabajo sea el adecuado, libre de comportamientos no deseables que tengan connotación sexual, adoptando para ello las medidas oportunas, incluso la apertura de expedientes disciplinarios internos, sin perjuicio de las acciones legales previstas en la normativa aplicable.

A tal efecto, de definen los conceptos de acoso sexual y acoso moral. Así, se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamientos o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará al acoso como una falta muy grave.
El trabajador y trabajadora deberán cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, o persona en quien delegue, en este caso el encargado, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

Artículo 21. Prestación del trabajo

1. La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación será la que marquen las leyes, el presente Convenio, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.
2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador o trabajadora prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de abonarle sus salarios de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.
3. Se deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del personal contratado, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as disminuidos, que, en su caso, presten servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.
4. El personal contratado deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.
5. Fuera de los centros de trabajo o de la jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.
6. La Mancomunidad está obligada a facilitar al personal contratado cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido. Asimismo, para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos en el trabajo, los trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que gratuitamente les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones e información que la empresa les comunique oportunamente.

Artículo 22. Protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo la empresa garantizar la protección del

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_depu_01

personal contratado a su servicio en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud.

2. En cumplimiento del citado deber de protección, la empresa deberá disponer lo necesario para la adopción de las medidas de prevención previstas en la normativa legal aplicable. A tal efecto, la empresa deberá:
    1. Proporcionar de manera gratuita a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos contratados
    2. Facilitar a sus trabajadores y trabajadoras la formación e información suficiente acerca de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben adoptar durante su ejecución.
    3. Abstenerse de exigir a los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores y trabajadoras afectados podrán interrumpir o no iniciar, en su caso, los trabajos mientras persista el peligro o no se adopten las medidas de protección adecuadas, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de dicha medida, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
    4. En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/as a la radiación solar, la empresa deberá organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.
3. Asimismo, corresponde a cada trabajador y trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada momento se adopten por la empresa, y velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus acciones y omisiones. En particular, deberán:
    a) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
    b) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, a los trabajadores y trabajadoras designados para realizar actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
    c) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.

Artículo 23. Reconocimientos médicos

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico específico según el protocolo del puesto de trabajo y genérico a todo el personal de la empresa

Artículo 24. Ropa y herramientas: uso y cuidado

La Mancomunidad está obligada a poner a disposición de los trabajadores/as prendas adecuadas en función de las condiciones de trabajo, climáticas, y de otras circunstancias de carácter funcional y laboral, así como a las diferentes tallas de los trabajadores;

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

igualmente, facilitará las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, siendo aquellos responsables de su buen uso, mantenimiento y conservación.
Asimismo, vendrá obligada a reponer periódicamente dichos medios cuando resulten inhábiles debido a su desgaste por el uso normal, en todo caso se renovarán cada seis/doce meses.
En ningún caso tendrán la consideración de ropa de trabajo los equipos de protección individual.

CAPÍTULO VII.
Condiciones Económicas

Artículo 25. Conceptos retributivos

a) Las retribuciones del personal afectado por este Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:
    a. Salario base.
    b. Antigüedad.
    c. Complemento del puesto.
b) Se retribuirán dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo, se devengarán durante todos los días naturales de cada mes, incluido el complemento de puesto, y su cuantía diaria será la establecida en el Anexo de tablas salariales.
d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos originados al personal contratado por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramienta, ropa de trabajo, etcétera.

Artículo 26. Salario base

El salario base se devengará durante todos los días naturales y su cuantía durante 2022 para cada nivel y categoría es la que se especifica en las tablas que se acompañan como Anexo al presente Convenio, al igual que la antigüedad.
El complemento de penosidad que venían percibiendo los trabajadores queda consolidado e integrado dentro del Complemento del puesto, así como el resto de retribuciones ya consolidadas, desapareciendo por tanto como complemento salarial.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias

El personal contratado tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que se acompañan como Anexo al presente Convenio.

1. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:
    a. Paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio.
    b. Paga de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.
2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal contratado que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

a. El personal contratado que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
b. Al personal contratado que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
c. El personal contratado que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 28. Residenciación.
Dada la naturaleza del centro a desempeñar, y de la peculiaridad de la Empresa, que tiene tantos centros de trabajo como municipios integran la Mancomunidad de Caminos de la Zona Centro de los Pedroches y que la totalidad de la plantilla está asignada a todos los centros de trabajo, prestando sus servicios de forma itinerante, la residencia laboral se fijará en los distintos centros de trabajo y, salvo que se produzcan cambios en las instalaciones actuales o se modifiquen los municipios integrantes, se encuentran en:

ALCARACEJOS: Nave del Polígono Industrial
CONQUISTA: Barrio de la Estación.
PEDROCHE: Polígono Industrial, en carretera de Circunvalación
POZOBLANCO: Centro de estacionamiento de vehículos de Mercancías, Ctra. Pozoblanco a Obejo.
VILLANUEVA DE CÓRDOBA: Nave junto a la Plaza de Toros
TORRECAMPO: Campo de Fútbol.

Artículo 29. Desplazamientos e Itinerancia
Se considera itinerancia a estos efectos, el desplazamiento de los trabajadores desde el punto de encuentro fijado en el art. 28 hasta cada uno de los diferentes puntos donde deban prestar sus servicios (caminos a mantener), es decir, desde el centro de trabajo hasta el tajo.
La compensación de gastos y horas se realizará de la siguiente forma:
A). El tiempo empleado durante la itinerancia tendrá la consideración de trabajo efectivo.
B) El personal que, por mutuo acuerdo con la Empresa o por circunstancias extraordinarias y excepcionales estuviese obligado a utilizar vehículo propio, tanto para sus desplazamientos como para los de otros compañeros, se le compensará con el equivalente a 0,19 € por kilómetro recorrido, siendo el inicio de ruta a contar desde la residencia laboral fijada en el artículo 30 hasta cada uno de los puntos a los que se desplace y/o desde el primero al siguiente o siguientes a los que se desplace.

Artículo 30. Horas extraordinarias
1. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias para el personal contratado de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.
2. A los efectos señalados en el apartado anterior, se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por puntas de trabajo, ausencias imprevistas, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador/a, salvo en los supuestos de fuerza

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conf_depu_01

mayor, no excederá de 80 al año, y su importe, para cada una de las categorías o niveles, es el que se especifica en las tablas que se acompañan como Anexo al presente Convenio.

3. La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. En el supuesto de que se realizara dicha compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el apartado tercero.
4. Se llevará un control de la jornada diaria y semanal, el cual se llevarán a cabo por medios electrónicos.

Artículo 31. Antigüedad

La percibirán todos los trabajadores de la Mancomunidad que tengan derecho a ella, en virtud de los dispuesto en la normativa y al convenio colectivo en los términos e importes fijados en el mismo.

Todos los trabajadores que tengan acreditada y consolida la antigüedad, por la normativa y convenio, lo seguirán devengando por trienios en la categoría que les corresponda y por la cuantía establecida en el Anexo de tablas salariales

Artículo 32. Plus indemnizatorio por desgaste de ropa y herramienta

Cuando no se facilite a los trabajadores/as los medios descritos en el artículo 27, o su reposición, vendrá obligada a abonar, en concepto de desgaste de ropa y/o herramienta, por día efectivamente trabajado, el plus indemnizatorio que se indica en las tablas que se acompañan como Anexo al presente Convenio.

Asimismo, será de cargo de la empresa la pérdida por robo de las herramientas del personal contratado inventariadas y guardadas en los espacios que la Mancomunidad habilite al efecto, que se encuentren fuera del centro de trabajo. También será de cargo de la empresa la pérdida de las herramientas del personal contratado caso de no habilitar los espacios para su guarda.

Artículo 33. Renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

La empresa abonará las tasas correspondientes a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional de aquellos trabajadores que, dada la naturaleza de su prestación en esta empresa, requiera de la vigencia del mismo.

Artículo 34. Incrementos Salariales

Los incrementos salariales se aplicarán de acuerdo a la Ley General de Presupuestos del Estado, conforme a la dotación presupuestaria de la Administración.

Artículo 35. Incapacidad temporal

La empresa complementará hasta el 100% del salario base Convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias, a los trabajadores en situación de IT cuando concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Por accidente laboral desde el primer día de la baja.

b) Por enfermedad que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario y en tanto subsista la baja médica.

c) Por enfermedad común, a partir del decimosexto día de la baja, con un máximo de tres meses, en tanto subsista la baja médica, con parte facultativo.

Artículo 36. Dietas

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

1. La dieta es un concepto extrasalarial que tiene por finalidad compensar al trabajador/a de los gastos (de comida o pernoctación, o similares) que ha de realizar por desempeñar de modo temporal sus cometidos laborales por cuenta de la Mancomunidad fuera de los centros o lugares de trabajo habituales, y fuera por tanto del entorno o área geográfica en que desarrolla su vida laboral y personal. La causa de atribución de la dieta es la generación de un gasto que solo se produce por el hecho de encontrarse el trabajador/a fuera de su entorno vital.
2. El personal contratado percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual, y se devengará siempre por días naturales salvo en el período de vacaciones durante el cual no se devengará en ningún caso.
3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal contratado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución que corresponda al personal contratado y en las mismas fechas que ésta.
5. Para 2021 el importe de las dietas, para todos los niveles y categorías, será el siguiente:

- Por alojamiento: 48,92 euros/ día.
- Por manutención: 28,21 euros / día.
- Dieta entera: 77,13 euros / día.

Artículo 37. Pago de las percepciones económicas

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.
2. La Mancomunidad queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas en efectivo, mediante cheque, o transferencia a través de entidad bancaria o financiera.
3. Se entrega de forma personalizada a cada trabajador el recibo de salarios mensuales, que contendrá todas las percepciones a que tenga derecho el trabajador. La empresa velara porque esta entrega se efectué cumplido lo dispuesto en la normativa de Protección de Datos de carácter Personal y la intimidad de los trabajadores/as

Artículo 38. Indemnizaciones

1. Para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio se establecen las siguientes indemnizaciones:
    a. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 47.000 euros.
    b. En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 28.000 euros.
2. La Mancomunidad vendrá obligada a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos que, de producirse, dan derecho al percibo de las citadas indemnizaciones. La falta de aseguramiento constituirá a la empresa en responsable directa del pago de las indemnizaciones que se establecen.
3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador o trabajadora accidentado y, en caso de

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador o trabajadora según las normas de la Seguridad Social.

4. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
5. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produzca el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Artículo 39. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de estas.

CAPÍTULO VIII.
Extinción de la Relación de Trabajo Causas y Efectos

Artículo 40. Jubilación

1. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que lo deseen podrán acceder, en los términos establecidos en la legislación laboral, a una jubilación anticipada, siempre a petición del trabajador/a.

Artículo 41. Cese

1. Según cual sea el carácter y naturaleza de los contratos, su extinción se ajustará a los siguientes requisitos:
   a. Durante el periodo de prueba, la empresa y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
   b. En los contratos temporales la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos previa su denuncia, en su caso.

2. En el supuesto de que la extinción del contrato se produzca por voluntad del trabajador/a, éste deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a aquél en que desee causar baja en la empresa. El incumplimiento de dicha obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a dichos días.

La referida comunicación deberá realizarla el trabajador/a por escrito según modelo que la empresa deberá facilitarle, debiendo la empresa devolver al trabajador/a copia de este debidamente firmada y que surtirá los efectos de notificación.

CAPÍTULO IX.
Régimen Disciplinario: Faltas y Sanciones

Artículo 42. Criterios generales

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_depu_01

La Mancomunidad podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el Convenio General del Sector de la Construcción o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 43. Clases de faltas
Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Mancomunidad se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 44. Sanciones: aplicación
Las sanciones que se pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el Convenio General del Sector de la Construcción, y deberán notificarse siempre por escrito al trabajador/a.
El trabajador/a dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la propuesta de sanción, para presentar escrito de alegaciones.
La empresa, a la vista de las alegaciones, confirmará, modificará o dejará sin efecto la propuesta de resolución, comunicación que notificará al trabajador/a en la forma prevista en el párrafo primero. Caso de que el trabajador o trabajadora ostente la condición de representante legal, se deberá observar el procedimiento previsto en el Convenio General del Sector de la Construcción.
Efectos de las sanciones
La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Artículo 45. Criterios generales.
La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 46. Clases de faltas.
Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 47. Faltas leves.
Se considerarán faltas leves las siguientes: a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado. b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo. c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave. d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

justificada. e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave. Pequeños descuidos en la conservación del material. g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual. h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes. i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello. k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral. l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas. m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves. n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario. ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización. a no ser que se cuente con la oportuna autorización. j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo. k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello. l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros. m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales. n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas. ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo. o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa. p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 48. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique. c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral. d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo. e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. f) La revelación de cualquier información de reserva obligada. g) La competencia desleal. h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados. i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

empresa. j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente. k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo. l) La desobediencia continuada o persistente. m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito. n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo. ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros. o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa. p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 49. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta: a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. b) La categoría profesional del mismo. c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 50. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO X.
Representación de los Trabajadores

Artículo 51. Derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

En todo lo relacionado con estas materias se estará en cada momento a lo que establezcan las disposiciones legales que las regulan.

CAPÍTULO XI.
Disposiciones Varias

Artículo 52. Comisión de Consulta y Participación en prevención de riesgos
Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, de carácter paritario, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 53. Comisión Paritaria
1. Se constituye una Comisión Paritaria con domicilio en la sede de Mancomunidad.
Dicha Comisión estará compuesta por un máximo de miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes de entre los que hayan formado parte de la Mesa de Negociación del presente Convenio y la persona a cargo de
la Secretaría de la Mancomunidad. De Presidente y Secretario de la misma actuarán dos vocales de la propia Comisión.
2. Las funciones que a dicha Comisión se asignan son las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Responder ante cualquier discrepancia, duda o aclaración que pueda surgir. La Comisión Paritaria podrá recabar cuantos apoyos técnicos que considere necesarios.

c) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

d) A instancia de algunas de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas, y a solicitud de estas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución, y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
4. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Anexo I.
Funciones de las distintas categorías profesionales

Encargado.
Es la persona en cuyo cargo están varias obras, coordinando el trabajo de los distintos equipos, y deberá tener capacidad para la formación del personal, dotes de mando y conocimiento de las labores que se realizan en la obra.
Debe tener totales conocimientos generales sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, prevención de accidentes y primeros auxilios.
Tendrá conocimientos generales de aritmética y geometría, alineación, replanteos, cubicaciones, nivelaciones, interpretación de planos topográficos, funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleada en las obras y en general, poseer técnica necesaria para la obra y los oficios que en ella intervienen, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

El encargado, deberá revisar los partes de trabajo del personal, cuando se lo requiera el empresario.

Maquinista de 1ª.
Deberá manejar con óptimo rendimiento las maquinarias principales autopropulsadas y secundarias con rendimiento normal. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactará los partes que le correspondan. Efectuará pequeñas reparaciones, así como mantenimiento y conservación de la máquina. Deberá tener la capacidad suficiente para instruir a sus compañeros, teniendo a su cargo al menos a un trabajador que le auxilie en estas tareas.

Maquinista de 2ª.
Deberá manejar con óptimo rendimiento las maquinarias principales autopropulsadas y secundarias con rendimiento normal. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará pequeñas reparaciones y el mantenimiento y conservación de la maquinaria que tenga a su disposición.

Maquinista de 3ª.
Deberá manejar con óptimo rendimiento una maquina principal autopropulsada y otra secundaria con rendimiento normal. Efectuará el mantenimiento y conservación de la maquinaria que tenga a su disposición.
Grupo profesional de técnicos.
Deberán estar en posesión del título requerido.

Grupo profesional de administración.
Administrativo
Realiza las funciones de trabajo de contabilidad, cumplimentación, previa formalización de la documentación necesaria, de la contratación de personal, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, comprobaciones, resúmenes, nominas, seguros sociales, liquidaciones de Seguridad Social, control de cobros y pagos, así como cualesquiera de las funciones análogas derivadas del trabajo.

Auxiliar administrativo.
Realiza labores administrativas auxiliares, tales como mecanografía, archivo, cálculos sencillos, atención al público y similares. Redacción de correspondencia, partes de trabajo y funciones elementales de trabajo de oficina en general y de ayuda a otros empleados de categoría superior.

Anexo II. Licencias y Permisos

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

Motivo	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	Salario Base	Plus Actividad	Complemento Antigüedad	Pagas Extrad	Plus cantidad	Desgaste, ropa y herramientas	Justificante
Matrimonio	15 días naturales		SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro Familia
Nacimiento o Adopcion	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro Familia
Asuntos Propios	Conforme EBEP		SI	SI	SI	SI	NO	NO	Ninguno
Enfermedad grave u hospitalización asistencia en intervenciones de cirugía menor o ambulatoria de pariente hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante médico
Fallecimiento de familiares hasta 2º grado por consaguinidad o afinidad	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante médico o certificado que acredite
Cambio de domicilio natural	1 día natural		SI	SI	SI	SI	NO	NO	certificado acreditativo
Asistencia a exámenes	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	NO	NO	Certificado acreditativo
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia de 1 hora o 2 fracciones de media hora, o reducción de la jornada media hora		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro Familia o Certificado de Adopción
Deber inexcusable de carácter público o personal; asistencia al médico de hijos menores afectados por gran invalidez física o psíquica; asistencia del trabajador al médico	El tiempo indispensable ó el que marque la norma		SI	SI	SI	SI	NO	NO	Certificado acreditativo de la asistencia

Anexo III. Tablas salariales 2022

Categorías y niveles	SALARIO BASE €uros día	Complemento del puesto.	Pluses Extrasalariales €uros		Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones		Horas Extra	
			Ropa	Hrrmta.	Semestral	diaria	Semestral	Diaria	Anual	Diaria	2 primeras	Restantes
Encargado	51,88	22,92	-	-	2244,00	12,47	2244,00	12,47	2244,00	6,23	20,14	22,62
Maquinista 1º	34,50	22,92	-	-	1722,60	9,57	1722,60	9,57	1722,60	4,79	19,45	22,26
Maquinista 2º	32,74	22,92	-	-	1669,80	9,28	1669,80	9,28	1669,80	4,64	18,78	21,52
Maquinista 3º	-	-	-	-							-	-
PERSONAL RETRIBUCIÓN MENSUAL												
Oficial Admtvo 1º	1139,63	22,33	2,28		1945,06	10,69	1945,06	10,57	1945,06	5,31	19,83	23,14
Aux. Admtvo	1023,85	22,33	2,28		1765,08	9,70	1765,08	9,59	1765,08	4,82	18,28	21,35
TRIENIOS IMP. MENS	20,03 €											

SEGUNDO. Comunicar el acuerdo del Pleno a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERO. Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

PUNTO CUARTO.- APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 3/2022, EN LA MODALIDAD DE SUPLEMENTO DE CRÉDITOS 1/2022, FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE LÍQUIDO DE TESORERÍA RESULTANTE DE LA LIQUIDACIÓN DEL 2021 (GEX 176/2022).

No se suscita debate.

Acuerdo que se adopta:

Visto que existen gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente para los que el crédito consignado en el vigente Presupuesto de la Corporación es insuficiente y no ampliable, y dado que se dispone de remanente líquido de Tesorería según los estados financieros y contables resultantes de la liquidación del ejercicio anterior, por la Presidencia se propuso la concesión de un suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

Visto que se emitió memoria de la Presidenta en la que se especificaban la modalidad de modificación del crédito, la financiación de la operación y su justificación.

Visto que se emitió informe de Secretaría sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir.

Visto que se emitió informe de Intervención por el que se informó favorablemente la propuesta de Presidencia y se elaboró Informe Intervención sobre el cálculo de la Estabilidad Presupuestaria, con motivo de la Liquidación del ejercicio 2021.

Acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica].

Visto el informe-propuesta de Secretaría y el Dictamen de la Comisión Gestora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, y en el artículo 22.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

El Pleno, a propuesta de la Comisión Gestora, c**on los votos a favor de los siete miembros presentes, lo que supone mayoría simple, acuerda:**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 3/2022, en la modalidad de suplemento de créditos, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, como sigue a continuación:

Suplementos en aplicaciones de gastos:

Aplicación		**Descripción**	**Créditos iniciales**	**Suplemento de crédito**	**Modificaciones de crédito**	**Créditos finales**
Progr.	**Económica**					
454	22103	COMBUSTIBLES Y CARBURANTES	76.000,00	32.489,80		108.489,80
454	22104	VESTUARIO Y EQUIPO PERSONAL	1.534,80	500,00		2.034,80
454	22699	OTROS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	2.500,00	2.500,00		5.000,00

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

454	22799	CAMINOS VECINALES-OTROS TRABAJOS REALIZADO POR OTRAS EMPRESAS	11.500,00	10.000,00		21.500,00
454	62300	TRACTOR Y CUBA-TRACTOR 2021-2 RODILLOS AUTOPROPULSADOS	87.120,00	22.000,00	238.128,56	347.248,56
454	62500	CAMINOS VECINALES-MOBILIARIO NAVE	1.500,00	2.000,00		3.500,00
		TOTAL	**180.154,80**	**69.489,80**	**238.128,56**	**487.773,16**

Suplementos en aplicaciones de Ingresos:
87000. Remanente de tesorería para gastos generales: 69.489,80 euros.

SEGUNDO. Exponer este expediente al público mediante anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia, por el plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

PUNTO QUINTO.- DACIÓN DE CUENTAS, INFORMES DE PRESIDENCIA Y OTROS PUNTOS DE INTERÉS.

La Sra. Presidenta informa sobre los siguientes asuntos:
–La publicación de la oferta de empleo público para estabilización, publicada en el BOP del 20 pasado de mayo. Dicha oferta de empleo afecta a siete puestos de trabajo, de los que uno corresponde al encargado y los seis restantes a maquinistas. Está previsto que la convocatoria se publique a partir de septiembre.

–La adquisición de mobiliario para dotación de la nave alquilada al Ayuntamiento de Alcaracejos.

–El estado en que se encuentra la licitación de carburante.

–La iniciación de la licitación para adquisición de un vehículo tipo *pickup*, que llevará a cabo la Diputación Provincial.

PUNTO SEXTO.- URGENCIAS, EN SU CASO.

No hay.

PUNTO SÉPTIMO.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

Don Jesús Agudo Cantero FORMULA el ruego de que la Mancomunidad presente la solicitud de retirada de agua a la Confederación que corresponda, Guadiana o

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01

Guadalquivir, cuando deban realizarse actuaciones en caminos a propuesta de los ayuntamientos.

Don Jesús Agudo Cantero PREGUNTA si la Mancomunidad puede solicitar los permisos de poda, cuando dicha actuación es posible, para la realización de actuaciones a propuesta de los Ayuntamientos.

Le contesta la **Sra. Presidenta** que las solicitudes de poda las formula cada Ayuntamiento para las actuaciones en su término municipal.

Y no habiendo más asuntos que tratar, cuando son las once horas y veinte minutos, la Señora Presidenta da por terminada la sesión, levantándose acta de la misma, de todo lo cual, como secretario, doy fe.

Vº Bº la Presidenta, Francisca Alamillo Haro
El Secretario-Interventor, Juan Bosco Castilla Fernández

14480 ALCARACEJOS **vicesecretaria@pozoblanco.es**

Código seguro de verificación (CSV):
2D0A AE07 5A2F 029E D75B
2D0AAE075A2F029ED75B
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por SECRETARIO EVENTUAL CASTILLA FERNANDEZ JUAN BOSCO el 29/6/2022
Firmado por LA PRESIDENTA ALAMILLO HARO FRANCISCA el 29/6/2022
pie_firma_conto_dipu_01