Mancomunidad de Municipios de la Zona Centro del Valle de Los Pedroches (Caminos)

Nº. de registro EE.LL.: 05140003
C.I.F.: G14215214

GEX 337/ 2022
Pleno ordinario telemático 29-12-2022

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

En la sala de plenos virtual de este Mancomunidad de Caminos, **siendo las 11 horas y 10 minutos del día 29 de diciembre 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 de la Secretaria Doña Laura María Sánchez Fernández al objeto de celebrar **sesión ordinaria** convocada para este día y hora.

Los asistentes designados por los respectivos Ayuntamientos son:

DON JOSÉ LUIS CABRERA ROMERO por el Ayuntamiento de Alcaracejos.
DON JUAN GÓMEZ FRANCO por el Ayuntamiento de Alcaracejos.
DON FRANCISCO BUENESTADO SANTIAGO por el Ayuntamiento de Conquista.
DOÑA MARÍA BUESTADO BATALLA por el Ayuntamiento de Conquista.
DON SANTIAGO RUIZ GARCÍA por el Ayuntamiento de Pedroche.
DON JUAN IGNACIO ROMERO ROMERO por el Ayuntamiento de Pedroche.
DOÑA FRANCISCA ALAMILLO HARO por el Ayuntamiento de Torrecampo.
DON FRANCISCO CARLOS CASTILLO CAÑIZARES por el Ayuntamiento de Torrecampo.
DON GABRIEL DUQUE MORENO por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON PEDRO CACHINERO DÍAZ por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON FRANCISCO JAVIER ARENAS VACAS 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.
DOÑA ANASTASIA MARÍA CALERO BRAVO por el Ayuntamiento de Pozoblanco.
DOÑA MARÍA FERNÁNDEZ NEVADO por el Ayuntamiento de Pozoblanco.
DOÑA MARÍA DEL ROSARIO ROSSI LUCENA por el Ayuntamiento de Pozoblanco.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

ASISTENTES:
DON JOSÉ LUIS CABRERA ROMERO por el Ayuntamiento de Alcaracejos.
DON FRANCISCO BUENESTADO SANTIAGO por el Ayuntamiento de Conquista.
DON SANTIAGO RUIZ GARCÍA por el Ayuntamiento de Pedroche.
DOÑA FRANCISCA ALAMILLO HARO por el Ayuntamiento de Torrecampo.
DON GABRIEL DUQUE MORENO por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON PEDRO CACHINERO DÍAZ por el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
DON ÁNGEL MORENO GÓMEZ por el Ayuntamiento de Villaralto.

SECRETARIA- INTERVENTORA:
Doña Laura María Sánchez Fernández, Secretaria- Interventora de la Mancomunidad.

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 acordaron la votación nominal.

A esta sesión telemática se unen los señores miembros en el siguiente enlace: https://us02web.zoom.us/j/89542773942?pwd=dEt5cVI5UWhJaDB4Qzd2V1p4NEt5dz09 (Enlace ZOOM).

A continuación se procedió al estudio de los asuntos incluidos en el

ORDEN DEL DÍA:

PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES DE: 29 DE JUNIO Y 7 DE OCTUBRE DE 2022 (GEX 103/2022 Y GEX 266/2022).

A continuación, la Secretaria toma la palabra e informa al Señor Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, Don Gabriel Duque Moreno, que aún siendo miembro nato en virtud de los Estatutos, debe de tomar posesión conforme a la formula de juramento o promesa del artículo 1 del Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, que establece lo siguiente:

"JURO/PROMETO POR MI CONCIENCIA Y HONOR CUMPLIR FIELMENTE CON LAS OBLIGACIONES DEL CARGO DEL PLENO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA ZONA CENTRO DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (CAMINOS), CON LEALTAD AL REY, CUMPLIENDO Y HACIENDO CUMPLIR LA CONSTITUCIÓN COMO NORMA FUNDAMENTAL DEL ESTADO".

A continuación Don Gabriel Duque Moreno miembro del Pleno de la Mancomunidad, jura, tal y como sigue:

Don Gabriel Duque Moreno, jura.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

La Señora Presidenta se dirige a los Sres. Miembros del Pleno que poseen los borradores de las actas de las sesión anteriores, de los días 29 de junio y 7 de octubre de 2022, y sin que se promueva debate queda aprobada la misma por unanimidad de los miembros presentes, con la abstención de Don Gabriel Duque Moreno por no estar presente en dichas sesiones.

PUNTO SEGUNDO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO 2023 (GEX 336/2022)

La Señora Presidenta explica que ya se había informado y aprobado el Presupuesto por la Comisión Gestora. Informa que el proyecto de Presupuesto para 2023 que deviene de lo siguiente: en los Ingresos se mantiene la cuota ordinaria del ejercicio 2022 y se suprime la cuota extraordinaria para maquinaria en este proyecto de cuentas para el año que viene. Se ha suprimido, teniendo en cuenta la aprobación del Plan Provincial de Inversiones para la Adquisición de Maquinaria por las Mancomunidades y en atención a la suspensión de las reglas fiscales.

Además da cuenta, de que los gastos corrientes han subido por el encarecimiento de los precios de los suministros, especialmente de los combustibles y carburantes, y que posiblemente se tendrán que hacer incorporaciones de remanentes si las partidas son insuficientes.

Los ingresos ascienden a 561.827,00€ y los gastos a 561.727,00€.

Y explica el contenido del mismo y recuerda que ha estado a disposición de los miembros de esta Mancomunidad y se les ha remitido a todos con la antelación debida para su estudio.

Formado el Presupuesto General de esta Mancomunidad correspondiente al ejercicio económico 2023, así como, sus Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal comprensiva de todos los puestos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 168 y 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, y el artículo 18 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.

Visto y conocido el contenido de los informes de la Secretaria- Interventora.

Visto el Informe de Intervención del que se desprende la suspensión de las reglas fiscales para 2022, en virtud del acuerdo de 20 de octubre de 2020, se acuerda por motivos de emergencia extraordinaria a los efectos de lo previsto en el artículo 135.4 de la Constitución Española y el

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

11.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

La Secretaria hace mención a la cesión de dos días del calendario de actuaciones del Ayuntamiento de Torrecampo a favor del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba y que ya queda reflejada en las cuotas que tendrán que aportar cada uno de los municipios en el ejercicio 2022.

Tras deliberación de los Sres. miembros de esta Comisión Gestora, y con los votos a favor de todos sus miembros presentes, y en consecuencia por unanimidad.

Visto todo lo expuesto, la Mancomunidad en Pleno, por unanimidad de todos sus miembros presentes, de los 17 miembros que forman el Pleno, adopta el el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar inicialmente el Presupuesto General de la Mancomunidad 2023, junto con sus Bases de Ejecución, y cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

INGRESOS MANCOMUNIDAD DE CAMINOS 2023

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN CAPÍTULO	PREVISIÓN INGRESOS
46100	SUBVENCIÓN DIPUTACIÓN PROVINCIAL	200,45
46201	AYUNTAMIENTO ALCARACEJOS. APORTACIÓN EJERCICIO	48.119,77
46204	AYUNTAMIENTO CONQUISTA. APORTACIÓN EJERCICIO	10.962,98
46206	AYUNTAMIENTO PEDROCHE. APORTACIÓN EJERCICIO	37.283,86
46207	AYUNTAMIENTO POZOBLANCO. APORTACIÓN EJERCICIO	180.879,69
46209	AYUNTAMIENTO TORRECAMPO. APORTACIÓN EJERCICIO	44.711,38
46210	AYUNTAMIENTO VILLANUEVA DE CÓRDOBA. APORTACIÓN EJERCICIO	155.869,22
46211	AYUNTAMIENTO VILLARALTO. APORTACIÓN EJERCICIO	12.173,11
TOTAL		**490.200,46**
59000	OTROS INGRESOS PATRIMONIALES	**9,99**
76100	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL DE DIPUTACIÓN	71.616,55
TOTALES		**561.827,00**

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

GASTOS MANCOMUNIDAD DE CAMINOS 2023

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN CAPÍTULO	PREVISIÓN GASTOS
1	GASTOS DE PERSONAL	317.641,52
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	149.268,93
3	GASTOS FINANCIEROS	1.500
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.000
6	INVERSIONES REALES	87.316,55
TOTAL		**561.727,00**

SEGUNDO. Aprobar inicialmente la plantilla de personal, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios y personal laboral.

TERCERO. Exponer al público el Presupuesto General para el 2023, las Bases de Ejecución y plantilla de personal aprobados, por plazo de quince días, mediante anuncios en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y tablón de anuncios de la Mancomunidad, a efectos de presentación de reclamaciones por los interesados.

CUARTO. Considerar elevados a definitivos estos acuerdos en el caso de que no se presente ninguna reclamación.

QUINTO. Remitir copia a la Administración del Estado, así como, órgano competente de la Comunidad Autónoma.

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).

La Sra. Presidenta explica que se vuelve a traer al Pleno de la Mancomunidad la aprobación del Convenio, porque tras intentar el registro del mismo se nos advirtió por la Autoridad Laboral, que no había sido negociado con los sindicatos y que los trabajadores no tenían legitimación para hacerlo, a pesar de que todos estuvieran de acuerdo con la propuesta del Convenio. Es por ello, que se ha vuelto a Constituir y reunir la Comisión Negociadora, esta vez, con el sindicato de UGT presente en las negociaciones y se ha llevado a cabo un calendario de negociaciones. Alcanzándose un acuerdo satisfactorio para todas las partes y tras dictaminarse favorablemente por la

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

Comisión Gestora del pasado 22 de diciembre de 2022, se procede a aprobar de nuevo por Pleno el Convenio.

Visto todo lo expuesto, la Mancomunidad en Pleno, por unanimidad de todos sus miembros presentes, de los 17 miembros que forman el Pleno, adopta el el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 22 de diciembre de 2022, que recoge el Convenio Colectivo al personal laboral de la Mancomunidad. El presente convenio tiene la consideración de Estatutario y, por tanto, de Convenio de eficacia general, al reunir las exigencias de representatividad establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, 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.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que se consideran como relación laboral de carácter especial conforme al Artículo 2.1.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):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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 afecta a todas las personas trabajadoras en régimen de derecho laboral cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo se aplicará 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 están situados en: Alcaracejos, Conquista, Pedroche, Pozoblanco, Torrecampo, Villanueva de Córdoba y Villaralto.

Artículo 4. Vigencia

El presente 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 5. Duración y prórroga: procedimiento de denuncia

La duración inicial del presente Convenio será de DOS AÑOS, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023 y se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
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 podrán adherirse y someterse a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas

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.

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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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 7. 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.

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

Artículo 8. Clasificación profesional del personal.

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

Grupo profesional de operarios.

- Encargado.
- Maquinista de 1ª.
- Maquinista de 2ª.
- Maquinista de 3ª.

Grupo profesional de técnicos.

- Técnico Superior.
- Técnico Grado Medio.

Grupo profesional de Administración.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

- 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 9. Jornada de trabajo

1. 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 acompaña a este Convenio, formando parte integrante del mismo. No obstante, esta jornada podrá verse alterada siempre que se den motivos de fuerza mayor que no permita el normal desarrollo de la misma.
2. 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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.

3. 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.
4. 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.
5. 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 10. 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 11. 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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 denominación, se descontará el importe de esta de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.
3. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce 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 certificado 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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. 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.

5. En caso de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, 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 12. 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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 48.7 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, la persona 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 persona trabajadora debe disfrutarse en su totalidad dentro del año natural, la empresa, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores 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 13. 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

uno con la Virgen de Luna de Pozoblanco y otro con la Virgen de Luna de Villanueva. Además, los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables.

CAPÍTULO IV.

Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 14. 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 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

Artículo 15. 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 preparación de los trabajadores 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 16. 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.

Artículo 17. Periodo de prueba

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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 18. 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 19. 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará al acoso como una falta muy grave.

Las personas trabajadoras 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 20. Prestación del trabajo.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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.

pie_firma_conto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022

Artículo 21. 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 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:
   a. Proporcionar de manera gratuita a sus trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos contratados.
   b. Facilitar a sus trabajadores 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.
   c. Abstenerse de exigir a personas trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores 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.
   d. 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 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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 las personas 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 22. 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 23. 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; 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

Condiciones Económicas

Artículo 24. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:
   a. Salario base.
   b. Antigüedad.
   c. Complemento del puesto.
2. 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.
3. 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 25. 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 las retribuciones ya consolidadas, desapareciendo por tanto como complemento salarial.

Artículo 26. 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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, debido a su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

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 27. Concepto de lugar de trabajo.

Dada la naturaleza de cada uno de los centros de trabajo en los que se desarrolla el desempeño del trabajo 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 y cada uno de ellos, prestando sus servicios de forma itinerante, el centro de trabajo, se considera centro de trabajo todas y cada una de las instalaciones actuales existentes en los municipios integrantes o que puedan integrarse en un futuro. En las actualidad, los centro de trabajo se encuentran en:

ALCARACEJOS: Nave del Polígono Industrial.

CONQUISTA: Barrio de la Estación.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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 Carretera.

TORRECAMPO: Campo de Fútbol.

Artículo 28. Desplazamientos e Itinerancia.

Se considera itinerancia a estos efectos, el desplazamiento de las personas trabajadoras desde el punto de encuentro fijado en el art. 27 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 el centro de trabajo fijada en el artículo 27 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 29. 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 mayor, no excederá de 80 al año, y su importe, para cada una de

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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, podrá 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 segundo.
4. Se llevará un control de la jornada diaria y semanal, el cual se realizará por medios electrónicos.

Artículo 30. Antigüedad.

La percibirán todas las personas trabajadoras de la Mancomunidad que tengan derecho a ella, en virtud de los dispuesto en la normativa y en el presente 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 31. Plus indemnizatorio por desgaste de ropa y herramienta.

La empresa vendrá obligada a la entrega y a su correspondiente reposición de la ropa de trabajo y de las herramientas que se consideren necesarias para el desempeño del trabajo. En su defecto, la empresa 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

Artículo 32. 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 33. Incrementos Salariales.

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

Artículo 34. 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 35. Dietas

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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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 2022 el importe de las dietas, para todos los niveles y categorías, será el siguiente:
   a. Por alojamiento: 48,92 euros/ día.
   b. Por manutención: 28,21 euros / día.
   c. Dieta entera: 77,13 euros / día.

Artículo 36. 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

Artículo 37. Indemnizaciones.

1. Para todos los trabajadores 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.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada y, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios de éste, según las normas de la Seguridad Social.
3. 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.
4. 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 38. Absorción y compensación.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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 39. 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 40. 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

CAPÍTULO IX.

Régimen Disciplinario: Faltas y Sanciones

Artículo 41. Criterios generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras 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 42. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa 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 43. 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 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_certo_dipu_01

empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) 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.

Artículo 44. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, 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.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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.

b) 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 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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 46. 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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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 47. 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 48. Derechos colectivos de los trabajadores.

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

CAPÍTULO XI.

Artículo 49. 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.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_depu_01

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.

Grupo profesional de técnicos.

Deberán estar en posesión del título requerido.

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

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

intervienen, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo.

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 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.

Anexo II. Licencias y Permisos

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

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.

Motivo	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	Salario Base	Antigüedad	Paga Extra	Comp del Puesto	Justificante
Matrimonio	15 días naturales		SI	SI	SI	SI	Libro Familia
Nacimiento o Adopcion	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro Familia
Asuntos Propios	Conforme EBEP		SI	SI	SI	SI	Ninguno
Enfermedad grave u hospitalización asitencia en intervenciones de cirugía menor o ambulatoria de pariente hasta 2º grado por consaguinidad o afinidad	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico
Fallecimiento de familiares hasta 2º grado por consaguinidad o afinidad	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico o certificado que acredite
Cambio de domicilio natural	1 día natural		SI	SI	SI	SI	Cert. Acreditativo
Lactancia hasta 12 meses	Ausencia de 1 hora o 2 fracciones de media hora, o reducción de la jornada media hora		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 o el que se marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado acreditativo de la asistencia

Anexo III. Tablas salariales.

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 1°	34,50	22,92	-	-	1722,60	9,57	1722,60	9,57	1722,60	4,79	19,45	22,26
Maquinista 2°	32,74	22,92	-	-	1669,80	9,28	1669,80	9,28	1669,80	4,64	18,78	21,52
Maquinista 3°	-	-	-	-							-	-
PERSONAL RETRIBUCIÓN MENSUAL												
Oficial Admtvo 1°	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 €											

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno a la Presidenta de la Comisión Negociadora y notificar el mismo 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. - Se regularizarán los efectos económicos del presente convenio en la nómina de enero de 2022.

CUARTO. - Las partes confieren mandato a la Presidenta de la Mancomunidad, Doña Francisca Alamillo Haro y a la Secretaria de la Mancomunidad, Dª Laura María Sánchez Fernández, para que procedan a realizar los trámites necesarios para su presentación y registro ante la Autoridad Laboral y su posterior publicación.

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

La Señora Presidenta da cuenta del proceso de estabilización extraordinario derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Se está pendiente de publicación de las Bases en el BOP de Córdoba, para posteriormente remitirlas al BOE. Se les informará a todos los miembros de la Mancomunidad de la apertura del plazo, para presentar las solicitudes por parte de los interesados.

Por otro lado informa, sobre el proceso de adjudicación de una cuba y un tractor con cargo a los Planes Provinciales 2022, que está casi finalizado.

Ya se ha ingresado, en concreto este mismo día, Asistencia Económica 2022 por parte de la Excma. Diputación de Córdoba, cuyos fondos serán para adquirir un vehículo. Así mismo, la Diputación de Córdoba nos ha devuelto el dinero de Asistencia Económica 2020, para que se adquiera un vehículo, ya que se hizo una encomienda de gestión al ente provincial para la licitación del mismo y quedó desierta.

Por último informa sobre la necesidad del estudio de una solicitud por parte de un trabajador, que ha solicitado el contrato de relevo. Se le aportará toda la documentación a los miembros para su estudio y valoración, y se traerá a las próximas sesiones plenarias como un punto del orden del día.

PUNTO QUINTO.- URGENCIAS, EN SU CASO.

No existen.

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01

PUNTO SEXTO.-RUEGOS Y PREGUNTAS.

El Señor Santiago Ruiz pregunta cómo van las actuaciones del ejercicio 2022.

La Señora Presidenta le responde, que como consecuencia de no haber lluvias, se va cumpliendo el calendario de actuaciones aprobado y previsto a primeros de año. Actualmente están acabando la segunda actuación de Pozoblanco y a primeros de febrero del próximo año, salvo imprevistos o cambios meteorológicos, se reunirá la Comisión Gestora para la aprobación del nuevo calendario de actuaciones para el 2023.

Se desean todos unas Felices Fiestas y un Feliz Año 2023.

Y no habiendo mas asuntos que tratar la Señora Presidenta da por terminado la sesión levantándose la misma a las 11 horas y 21 minutos del día al principio indicado, de lo que como Secretaria doy fe.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Carretera de Pozoblanco, s/n
14480 ALCARACEJOS
Tfno.: 957151238
Correo electrónico:
vicesecretaria@pozoblanco.es

Código seguro de verificación (CSV):
1F31 A080 9546 9CE4 C82C
1F31A08095469CE4C82C
Este documento constituye el resguardo del original del registro del Ayuntamiento de Pozoblanco. Podrá verificarse en www.pozoblanco.es
Firmado por LA SECRETARIA INTERVENTORA TESORERA SANCHEZ FERNANDEZ LAURA MARIA el 30-12-2022
Firmado por LA PRESIDENTA 80155207T FRANCISCA ALAMILLO (R: G14215214) el 30-12-2022
pie_firma_conto_dipu_01