

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERIA DE EMPLEO Y ECONOMIA

Visto el texto del Convenio Colectivo número de Código de Convenio 45001082012007 suscrito entre la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha y los representantes sindicales del personal de dicha Federación, firmado el 18 de abril de 2011 y presentado ante el Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno el día 19 de abril del presente año, tras efectuar las modificaciones requeridas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 8 del Decreto 16 de 2012, de 26 de enero de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 24 de febrero de 2012.-El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía, Marcelino Casas Muñoz.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACION DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE CASTILLA-LA MANCHA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio, que ha sido pactado por la representación legal de los/as trabajadores/as de la Federación de Municipios y Provincias y la empresa Federación de municipios y provincias de Castilla-La Mancha (en adelante la FEMP-CLM), establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa y el personal dependiente de la misma.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones laborales y sociales de carácter general.

Artículo 2.- Ambito funcional.- El presente Convenio Colectivo afectará a todas las actividades, programas, y servicios de la FEMP-CLM

Artículo 3.- Ambito territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en el centro de trabajo donde se halle ubicada la sede de FEMP-CLM y en aquellos centros en los que la Federación desarrolle actividades ya sea con carácter permanente o circunstancial, así como para aquellos de nueva creación pertenecientes a la misma.

Artículo 4.- Ambito personal.

1.- Se entiende por personal laboral todo/a trabajador/a que manteniendo relación jurídico-laboral con la FEMP-CLM, cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros dependientes de la misma, como aquellos centros de nueva creación pertenecientes a dicha empresa.

2.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior vinculado con la FMPC-LM por contrato de trabajo por cuenta ajena.

3.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la empresa se derive de la aceptación de minuta o presupuesto, o estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.

Artículo 5.- Vigencia.

La vigencia del Convenio se establece por cuatro años. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, a excepción de las tablas salariales y cualquier otro concepto retributivo, que retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2010.

Artículo 6.- Denuncia y prórroga.- Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado automáticamente, en lo que a su parte normativa se refiere hasta la finalización del proceso negociador, de la misma manera a los diferentes conceptos salariales, se les aplicará con carácter retroactivo lo pactado en el nuevo Convenio.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que por resolución extrajudicial de conflictos o por la jurisdicción laboral a instancia de la autoridad laboral, se modificara o anulara alguna de las partes, las firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva

tendente a readaptar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución extrajudicial, administrativa o sentencia jurídica en firme al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se puedan promulgar durante la vigencia de este Convenio por disposición legal solo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en computo anual, superen lo aquí pactado.

A la entrada en vigor del presente Convenio, aquellos/as trabajadores/as, que en su conjunto, las condiciones laborales fueran más beneficiosas que las aquí pactadas, estos las mantendrán hasta tanto concurren dichas circunstancias.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 8.- Comisión Paritaria.- Al amparo del artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Dicha Comisión estará integrada por el representante legal de los/as trabajadores/as, y el/la representante de la FEMP-CLM que designe. Quedará constituida a los quince días de la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente cualquiera de las partes podrá valerse de los asesores que considere conveniente, los cuales serán designados para cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la misma, donde figurará necesariamente el tema o temas a tratar en un plazo máximo de seis días desde la presentación de la solicitud.

El escrito dirigido a la Comisión Paritaria, se remitirá a la misma en la sede de la empresa.

Por parte de la empresa se entregará copia de dicho escrito a todos los representantes de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de tres días.

La Comisión Paritaria podrá convocar a aquellos/as trabajadores/as o asesores cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación o solución de conflictos presentados a la Comisión Paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la FEMP-CLM, los representantes de los/as trabajadores/as o estos mismos, en este caso a través del Delegado de Personal.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) El estudio y propuesta, cuando proceda de la modificación, supresión o creación de grupos o niveles profesionales, así como la emisión de informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
- g) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos en materia laboral.
- h) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistema de provisión de vacantes y de promoción, consolidación de empleo de carácter estructural y permanente y acceso de los/as trabajadores/as.
- i) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

En referencia a lo descrito en el apartado e), las partes acuerdan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudieran producirse dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, al dictamen de la Comisión Paritaria, antes de plantear conflicto ante el Órgano Arbitral de Castilla-La Mancha.

La FEMP-CLM facilitará a la Comisión Paritaria los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento.

Los acuerdos adoptados tienen el carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el registro de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación y objetividad.

Para que quede válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la asistencia de cada una de las dos partes.

Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

La Comisión Paritaria está obligada conforme a lo dispuesto en el capítulo II, sección primera, artículos 89, 90 y 91 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995.

Artículo 8 bis.- Comisión de igualdad.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación contenida en este Convenio las partes se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de este Convenio conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3 de 2007.

Para una mayor garantía del derecho de igualdad se crea la Comisión de Igualdad paritaria que detectará y corregirá las posibles discriminaciones o desigualdades que pudieran darse en el ámbito de aplicación de este Convenio, teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3 de 2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres. Esta comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.- Organización del Trabajo: Facultad y responsabilidad de la FEMP-CLM, y su ejecución práctica se ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, salvando consecuentemente las funciones de información, orientación y propuesta que ésta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

Los representantes de los/as trabajadores/as, tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, los representantes de los/as trabajadores/as tendrán el derecho y deber de participar, al menos con su informe, en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, en los límites y casos establecidos por la legislación vigente.

Se entiende por organización del trabajo a efecto de lo definido en este Convenio:

La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.

La racionalización y mejora de los procesos operativos.

La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.

El establecimiento de un sistema de incentivos que, con respecto a la profesionalidad de cada trabajador, permita el objetivo expresado en el párrafo anterior.

La distribución del trabajo en el tiempo.

Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos y de los sistemas de valoración correspondiente.

Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

CAPITULO IV

MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Artículo 10.- Modificaciones sustanciales.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- 1.- Horario, régimen de trabajo a turnos y jornada laboral.
- 2.- Retribuciones y sistema retributivo.
- 3.- Modificación de funciones, cuando excedan de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores relativos a la movilidad funcional. La decisión de modificación de condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo se realizará de acuerdo a lo estipulado en artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de modificación de condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo se realizará de acuerdo a lo estipulado en artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Movilidad funcional.

Si por necesidades excepcionales, imprevisibles y perentorias de funcionamiento del Trabajo, tuvieran que realizarse trabajos de superior o inferior categoría, está se realizará de manera prevista en los apartados siguientes así como en lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, dándose traslado previamente a los representantes de los/as trabajadores/as de esta situación.

a) Trabajo de superior categoría:

Se retribuirá al trabajador con un complemento que equipare las retribuciones que viniera percibiendo con las retribuciones que corresponda a la categoría que desarrolle, durante el periodo que lo desarrolle.

b) Trabajo de inferior categoría:

Los/as trabajadores/as que por aplicación del presente apartado mantendrán sus retribuciones y demás derechos de su puesto de origen.

En ningún caso estos trabajos estarán clasificados más de un nivel por debajo del que corresponda al trabajador.

Artículo 12.- Movilidad geográfica.

Los traslados de carácter permanente a cualquier centro de trabajo en otra localidad que exija cambio de residencia de los trabajadores, se realizará dando opción preferente a aquellos trabajadores que lo acepten voluntariamente.

La comunicación del traslado se hará en los términos y plazos dispuestos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de los gastos que conlleve el cambio de residencia comprenderá al menos los gastos de desplazamiento del trabajador y los familiares que convivan con él, así como el traslado y mudanza de los bienes y enseres en los términos legalmente previstos más cinco dietas completas por miembro conviviente de la unidad familiar.

De igual forma, si en la localidad en que esté ubicado el nuevo centro de trabajo y la nueva residencia del trabajador no existiese plaza escolar disponible en centros de carácter público y sí en alguno privado. La empresa se hará cargo de los gastos escolares hasta la finalización del curso escolar en el que se produce el traslado.

En el caso de que el cónyuge o pareja de hecho del trabajador trasladado involuntariamente se viera obligado por esta causa a abandonar un puesto de trabajo, la empresa le abonará una cantidad equivalente a los salarios brutos mensuales de doce mensualidades dejadas de percibir.

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 13.- Clasificación profesional.

1.- En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y/o contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo los cuatro siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Técnico-Directivo.

- Nivel I.- Coordinador/a de Programas.
- Nivel II.- Titulado/a Superior o asimilado.

Grupo II: Personal Técnico.

- Nivel I.- Técnicos/as Medio o asimilado.

Grupo III: Personal Administrativo.

- Nivel I.- Jefe de Administración.
- Nivel II.- Administrativos/as
- Nivel III.- Auxiliares Administrativos/as.

Grupo IV: Personal de oficios varios.

- Nivel I.- Oficiales primera.
- Nivel II.- Oficiales segunda.
- Nivel III.- Ayudantes oficios varios y limpieza.

2.- Todos/as los trabajadores/as afectados por el presente Convenio serán clasificados individualmente en atención al nivel profesional asignado, conforme a las escalas señaladas en el número anterior, al puesto de trabajo que desempeñen.

Los/as trabajadores/as sujetos a contratos de trabajo en prácticas y para la formación quedarán adscritos igualmente a dicha clasificación.

3.- La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos y subgrupos profesionales establecidos.

Igualmente el hallarse en posesión de titulación no exigida para desempeñar las funciones para las que se fue contratado, no será relevante a efectos de clasificación o reclasificación profesional, debiendo estarse, en todo caso y respecto a esto último a lo establecido en materia de promoción interna en el presente Convenio.

Artículo 14.- Categorías profesionales y definición de las mismas.

Las categorías profesionales existentes en la actualidad en la empresa, así como la definición de las mismas son las expresadas en el presente Convenio y que figuran como anexo I.

CAPITULO VI

PROVISION DE VACANTES, PROMOCION Y CONTRATACION

Artículo 15.- Principios generales.

Con el objeto de dotar de un modelo de relaciones laborales estables que contribuyan a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad, las modalidades de contratación temporal se emplearán única y exclusivamente ante la imposibilidad de contratación indefinida, fijando como objetivo la mayor estabilidad en el empleo.

Artículo 16.- Provisión de vacantes.

Para la provisión de vacantes de los puestos de trabajo, que existan o pudieran existir, así como las de nueva creación, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la FEMP-CLM, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

1. Reingreso de excedentes, según artículo 17 del presente Convenio.
2. Promoción profesional.
3. Contratación.

Con carácter previo a todas las fases, las vacantes que resulten se ofertarán a los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio.

Artículo 17.- Reingreso de excedentes.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual categoría profesional, a la suya, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofertadas en concurso de traslado o promoción.

En caso de no existir vacante en su grupo y nivel, y existir vacante en nivel inferior de su grupo podrá optar por esta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En caso de optar a la plaza de nivel inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría.

Artículo 18.- Promoción profesional.

La empresa convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por los turnos descritos en el artículo 17 del presente Convenio.

Podrán participar todos/as los/as trabajadores/as de la Federación que reúnan los requisitos definidos en la convocatoria por la Comisión Paritaria.

Artículo 19.- Organo de selección.

El órgano de selección estará compuesto por representantes de la empresa, así como el representante de los/as trabajadores/as.

Artículo 20.- Personal temporal.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la

modalidad de contratación más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Artículo 21.- Ceses y finiquitos.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese de la relación laboral deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación o finiquito, las causas se ajustarán a lo establecido en el Artículo 49.2 del Real Decreto Legislativo 1/95 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando una de las partes del contrato de trabajo decida, de forma voluntaria la resolución del mismo deberá notificarlo a la otra con, al menos la antelación siguiente.

Grupos I y II: Un mes.

Grupos III y IV Quince días.

Dicha notificación deberá realizarse por escrito, recibiendo acuse de recibo de la misma.

En cualquier caso, si el cese se produce sin respetar ese plazo, la FEMP-CLM o el trabajador/a, estarán obligados a abonar o deducir la parte proporcional por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

En el acto de la firma de finiquitos y liquidaciones, e/la trabajador/a tendrá derecho a ser asistido por un representante de los/as trabajadores/as, bien delegado de la empresa o representante sindical.

Artículo 22 .- Periodo de prueba.

Todos/as los/as trabajadores/as después de su ingreso en la Federación, estarán sometidos a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Un mes.

Grupos III y IV: Quince días.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. De no producirse, el trabajador pasará a ser fijo.

Se exceptúan de este Artículo las contrataciones temporales, en prácticas y de formación, para las que regirá su normativa específica vigente.

Artículo 23.- Permutas.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar permutas entre el personal a puestos de idéntica naturaleza, cuando se pertenezca a la misma categoría profesional y se desempeñen idénticas funciones.

La solicitud y concesión de la misma se realizará a la Comisión Paritaria, que regulara el procedimiento de las permutas.

Artículo 24.- Jubilación.

La edad de jubilación para los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio del periodo de carestía necesario para la consecución de la jubilación mínima del grupo de cotización al que pertenezcan.

Así mismo y de manera voluntaria, con acuerdo de las partes, se podrá ampliar la edad de jubilación por periodos de un año, prorrogables.

Artículo 25.- Jubilación anticipada.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la Jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, o norma que lo sustituya, viniendo obligada la empresa a sustituirlos por otros/as trabajadores/as conforme a lo dispuesto en dicho Real Decreto, al amparo de cualquiera de las modalidades descritas en el presente Convenio, excepto el contrato a tiempo parcial y las previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos para los/as trabajadores/as que procedan a dicha jubilación, percibirán un premio de jubilación de 6.000,00 euros.

CAPITULO VII

SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 26.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45, 47 y 48 del Real Decreto Legislativo 1/95 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato (excepto por suspensión del contrato de trabajo por acuerdo de las partes o esté consignado en contrato), con reserva de su puesto de trabajo y demás derechos, en los siguientes casos:

a) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b) Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En el supuesto de maternidad la suspensión con reserva tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en cuatro semanas más por cada hijo a partir del segundo, inclusive.

En caso de parto prematuro u hospitalización del neonato, dicho periodo se iniciará una vez sea dado de alta médica el hijo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que restara por disfrutar de aquellas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciar el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previsto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.

e) Nombramiento de cargo público por el Gobierno de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local.

f) Cualquier situación que de obligación de excedencia forzosa.

g) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, según artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad al servicio de FMPC-LM, y con contrato indefinido.

La duración de esta situación será por el tiempo máximo que solicite el trabajador y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a cuatro meses.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendiente o descendientes: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los/as trabajadores/as en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Si el hijo es disminuido físico o psíquico, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años

El periodo que dure la excedencia, será computable a efectos de antigüedad.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Los/as trabajadores/as en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

d) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación los/as trabajadores/as que por aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo fuera del ámbito de este Convenio, pudiendo permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

e) Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año y máxima de cinco, a los/as trabajadores/as cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, resida en otra localidad, impidiendo esto la agrupación familiar.

Artículo 28.- Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa a los/as trabajadores/as que por designación o elección desempeñe un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito comarcal-territorial, provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

La reincorporación deberá de ser solicitada en el periodo de dos meses siguientes al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

De no solicitarse la incorporación dentro del periodo fijado, se pasará a la situación de excedencia voluntario por intereses particulares.

CAPITULO VIII

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 29.- Jornada.

El número de horas de trabajo efectivo y su normal distribución para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, será de una jornada máxima anual de 1.512, distribuidas semanalmente en jornada máxima de treinta y cinco horas y con arreglo a lo pactado en el calendario laboral que se elabore para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 30.- Calendario laboral.

El calendario laboral contendrá como mínimo la distribución de la jornada diaria y semanal, los descansos, festivos y periodos

de vacaciones anuales retribuidas, respetándose las jornadas que en la actualidad se vinieran realizando.

Una vez negociado el periodo de disfrute vacacional del personal de la Federación, este se expondrá en un lugar visible. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán producir modificaciones en dichos cuadrantes para realizar los ajustes que resulten necesarios como consecuencia de circunstancias imprevisibles, imprevistas o de fuerza mayor.

Si se produjese un exceso de jornada debido a circunstancias imprevistas que obliguen al trabajador a ampliar su jornada de trabajo sin interrupción, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 de este Convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del E.T., un ejemplar del calendario laboral deberá estar expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La Comisión Paritaria, velará por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos establecidos en el correspondiente calendario laboral.

Artículo 31.- Jornadas especiales.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la adecuación, flexibilización de su jornada laboral en casos de conciliación de la vida personal y laboral. En este supuesto y a petición del trabajador, la empresa vendrá obligada a través de la Comisión Paritaria a la adecuación de la jornada solicitada por el trabajador.

Artículo 31 bis.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una 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, hombres o mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 32.- Pausa durante la jornada de trabajo.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, disfrutarán una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta pausa se disfrutará en el horario comprendido entre las 9,30 y las 12,30 horas.

Artículo 33.- Jornada de verano.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el horario será de 8,00 a 14,00 horas de lunes a viernes.

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en Real Decreto 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y especialmente en sus artículos 34 y 35 sobre el número de horas extraordinarias a realizar. No obstante, ambas partes, declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrán en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria ni para el cómputo de toques máximos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias normales.- Las trabajadas que excedan de la jornada ordinaria diaria no contempladas en los apartados siguientes.

En ningún caso las horas extraordinarias normales podrán superar el número de sesenta anuales por trabajador, salvo en las razones justificadas previstas en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa comunicará al trabajador con setenta y dos horas de antelación la necesidad de realizar horas extraordinarias normales.

b) Horas extraordinarias estructurales.- Se entiende como tales las necesarias por circunstancias imprevistas, por ausencia de

personal, cambios de turno u otros motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate.

c) Horas extraordinarias por fuerza mayor.- Son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Se podrán pactar como máximo, y en el conjunto de la suma de todos los/as trabajadores/as, de horas extraordinarias normales el equivalente al 5 por 100 de las horas ordinarias pactadas, pudiéndose distribuir anualmente.

Artículo 35.- Compensación horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán preferentemente:

a) Horas extraordinarias normales.- Se compensarán en tiempo de descanso a razón una hora y cuarenta y cinco minutos por cada una realizada.

b) Horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor.- Se compensarán económicamente hora por hora, excepto las horas extraordinarias estructurales que, por necesidades del servicio, el trabajador, tenga que realizar fuera de su jornada laboral, en cuyo caso, se retribuirán como hora extraordinaria normal.

De conformidad con el artículo 35.3 del E.T. la compensación por descanso deberá producirse dentro de plazo de los tres meses siguientes a la realización, salvo que por autorización de la Comisión Paritaria se acuerde la acumulación en otros periodos.

Artículo 36.- Compensación jornadas festivos o descansos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, el/la trabajador/a no pudiera disfrutar íntegramente de algún festivo o, en su caso, de descanso semanal, tendrá derecho a un descanso compensatorio por igual número de días, salvo acuerdo entre las partes, habrá de aplicarse dentro de un plazo de tres meses siguientes al día no disfrutado. Si fuesen dos días consecutivos los no disfrutados, se tendrá derecho a una compensación de tres días.

CAPITULO IX

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 37.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintitrés días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo y se disfrutará por los/as trabajadores/as dentro del año natural o hasta el 30 de enero del año siguiente.

A los efectos previstos en el presente artículo los sábados, domingos y festivos no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El personal que su contrato se extinga en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondiente o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas, en la proporción correspondiente como horas extraordinarias.

Los criterios para fijar el calendario de vacaciones se establecerá entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as y deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Veintitrés días laborables a disfrutar por el/la trabajador/a dentro del año natural o hasta el 30 de enero del año siguiente, las cuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre en un periodo mínimo de diez días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho computo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo solicitado, el resto de los días serán pactados entre el/la trabajador/a y la empresa, en periodos mínimos de cinco días hábiles.

b) Si las vacaciones estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese iniciar por incapacidad temporal, podrá hacerlo fuera del período previsto, iniciando este periodo, siempre dentro del año natural al que corresponda o hasta el 30 de enero del año siguiente.

Si esta incapacidad temporal sobreviniera dentro de su período vacacional, se suspenderán dichas vacaciones, iniciándose una vez finalizado la I.T., en la misma forma expresada en el párrafo anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de 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 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica.

En caso de incapacidad temporal, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán iniciarse una vez terminada dicha incapacidad, dentro del año natural o hasta el 30 de enero del año siguiente.

Artículo 38.- Permisos.

El trabajador previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días en caso de matrimonio, o unión de hecho legalmente establecida, debidamente certificada.

b) Quince días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.

c) Seis días en los casos de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida.

Tres días por la misma naturaleza en los casos de un familiar, hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho legalmente establecida.

Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia se aumentará en tres días.

Dos días en caso de fallecimiento de un familiar de hasta tercer grado.

En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otras licencias sin sueldo.

Igualmente en caso de que el trabajador necesite acompañar a hijos menores de dieciocho años o familiares incapacitados, que necesiten acompañamiento a consulta médica o a pruebas complementarias de diagnóstico, el trabajador tendrá derecho al tiempo indispensable que se requiera al efecto.

Si la intervención quirúrgica efectuada, independientemente de la anestesia utilizada, no requiriese ingreso ni reposo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar el día de la intervención.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y tres días naturales si es fuera de la localidad de residencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal a que se refiere el artículo 37.3 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

f) En caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, este periodo podrá ser sustituido voluntariamente por la trabajadora, por cuatro semanas que se acumularán al permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen y se opte por el periodo de lactancia.

h) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica, incluidas las consultas de tratamientos de fertilidad.

i) El tiempo necesario para la asistencia a reuniones de coordinación del centro especial o acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario en caso de hijos discapacitados.

j) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter de conciliación de vida personal y familiar.

k) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

l) Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes.

m) Hasta ocho días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Cuando por razones organizativas no pudieran disfrutarse dentro del año natural, éstas podrán disfrutarse hasta el 30 de enero del año siguiente, prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año.

n) Un día, por matrimonio o unión de hecho legalmente establecida de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida en horario o jornada laboral.

Dos días si la celebración dista más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador

o) En caso de celebración de comunión, bautizo o acto equivalente en cualesquier confesión religiosa, el trabajador tendrá derecho al disfrute del día de la celebración, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días si la celebración dista más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador.

p) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados no laborables y abonables a todos los efectos. En el supuesto que estos dos días sean sábado o domingo, se disfrutarán el día laborable inmediatamente anterior o posterior.

q) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma, y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad.

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

Los trabajadores/as previa petición y estudio a la Comisión Paritaria, podrán solicitar la acumulación en jornadas completas.

Se adjunta como anexo a este Convenio un cuadro de consanguinidad y afinidad con grados de parentesco.

Artículo 39.- Licencias no retribuidas.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán solicitar licencia sin sueldo por el plazo no inferior a quince días, ni superior a ciento ochenta días naturales.

La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha prevista de realización, ante la Comisión Paritaria, siendo ésta la encargada de su resolución, y la denegación en su caso deberá ser motivada y resuelta en el plazo máximo de quince días desde su petición.

El tiempo de disfrute de dicha licencia computará a los efectos de antigüedad.

A los efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real decreto 2064 de 1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos seis meses de disfrute de la última que le fuere concedida.

CAPITULO X

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 40.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

A los efectos de la conciliación de la vida laboral y familiar los trabajadores de la Federación afectados por el presente Convenio Colectivo, le será de aplicación la normativa que en cada momento se encuentre vigente, serán de aplicación previa aprobación de la Comisión Paritaria.

CAPITULO XI

FORMACION

Artículo 41.- Principios generales.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como al acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la empresa, tanto directamente o por acuerdo con otras entidades.

Artículo 42.- Planes de formación.

Dentro de sus presupuestos la Federación desarrollará un plan de formación continuada que se negociará con los representantes de los/as trabajadores/as, a fin de que los/as trabajadores/as puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la empresa.

Dichos planes se elaborarán con carácter anual, en el que fundamentalmente se contemplen las siguientes previsiones:

Formación general: Comprensiva de cursos para amplios espectros de la plantilla y para la adecuación en general a los puestos de trabajo.

Formación individual: A instancia de cualquiera de las partes firmantes, afectará al trabajador para el perfeccionamiento del desempeño de su puesto de trabajo.

En dichos planes tendrán preferencia, los/as trabajadores/as que pudieran estar afectados en procesos de reorganización de la empresa.

Artículo 43.- Ayuda a la formación.

Ayuda económica que, a instancia del trabajador, podrá otorgarse fundamentalmente para el desarrollo por éste de estudios reglados o estudios de interés laboral para el trabajador.

Esta ayuda consistirá, en:

En caso de estudios reglados en centros públicos se abonará la totalidad de la matrícula, siendo el importe abonar en caso de ser centro de estudios privado el importe equivalente al del centro público

Artículo 44.- Tiempos para la formación.

El tiempo empleado para la asistencia a los cursos de formación programados y autorizados por la Federación, así como aquellos programados por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 45.- Permisos para la formación.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados directamente con la empresa, el trabajador tendrá derecho al disfrute de permisos no retribuidos de una duración máxima de seis meses cada dos años.

Igualmente cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, se dispondrá de dos días por cada asignatura en la que estuviese matriculado, con un máximo de diez días por curso académico; éstos podrán ser utilizados para cualquier asignatura matriculada y se podrá acumular hasta un máximo de tres días laborales consecutivos; todo ello con ocasión de concurrencia a exámenes.

CAPITULO XII

SALUD LABORAL

Artículo 46.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

a) Principios generales:

La empresa y el personal de la misma incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio cumplirán las disposiciones sobre

seguridad y salud laboral contenidas en las leyes 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla y la 54 de 2003, de 7 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Para ello deberán nombrarse los Delegados de prevención y los Comités de seguridad y salud en los ámbitos que la ley establece.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

b) Derechos de los/as trabajadores/as en materia de Salud Laboral.

Derecho de protección frente a los riesgos.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos a consulta, participación, información y formación de los/as trabajadores/as.

Evaluaciones de riesgos y acción preventiva.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de LPRL, el empresario deberá consultar a los representantes de los/as trabajadores/as, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en los centros de trabajo, deberá incluir la estructura organizativa de prevención, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación determinará el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención, determinando las prioridades de las medidas a adoptar y la vigilancia de su eficacia.

Vigilancia de la salud.

La evaluación de riesgos, determinará los riesgos específicos, en función de ellos, el plan de prevención recogerá el plan de salud consensuado con los representantes de los/as trabajadores/as.

La vigilancia de la salud, contemplará pruebas y exámenes específicos según el sexo, edad, características singulares de la persona, con la periodicidad suficiente para que resulte efectivo y garantizando la confidencialidad médica de los datos.

Se realizará en horas de trabajo y de no ser posible, el tiempo empleado, se computará como tiempo de trabajo efectivo. Si fuera necesario desplazamiento, para la realización de alguna prueba, éste correrá a cargo de la empresa.

Derecho a la información.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban la información necesaria en relación con:

Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada uno en su puesto de trabajo.

Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

Las medidas de emergencia y evacuación.

Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que dentro de los planes formativos de la empresa, se establezca una formación mínima en temas de salud laboral para todo el personal de al menos 14,00 horas, en el primer año, incluyendo al personal de nuevo ingreso; siendo los contenidos consensuados con los delegados de prevención.

Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución sobre los métodos de evaluación de riesgos, y de vigilancia de la salud.

Ser consultados sobre la mutua a quién contratar la cobertura de contingencias profesionales y los servicios que de ello se deriva.

Ser consultados sobre el servicio de prevención, y sobre los elementos: Estudios, pruebas que puedan ser contratados con otros medios.

Ser consultados sobre la entidad que gestione las contingencias comunes, que salvo acuerdo en contra será el INSS.

Tendrán una formación específica para el desarrollo de sus funciones y contarán con un crédito horario de 20,00 horas al mes para el desarrollo de sus funciones, pudiéndose éstas sumar al crédito horario sindical retribuido.

Los desplazamientos en cumplimiento de sus funciones se atenderán a lo expuesto en el artículo 67.

Recibirán copia documental de la «evaluación de riesgos», para poder negociar el plan de prevención.

Recibirán informe sobre los accidentes e incidentes ocurridos y su investigación de causas.

Recibirán así mismo, información sobre los controles periódicos que se realicen, sobre las condiciones de trabajo.

Recibirán información sobre los controles de vigilancia de la salud, con los informes técnicos apropiados, donde se establezcan propuestas y medidas de control y protección.

Y todas aquellas no mencionadas que recoge la LPRL en su capítulo V, artículo 36. c) Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los/as trabajadores/as deberán, en particular:

Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

La evaluación de los riesgos atenderá específicamente a los efectos de éstos sobre las mujeres en función del puesto de trabajo y a los posibles efectos de la capacidad reproductiva en las trabajadoras.

Violencia en el trabajo.

La dirección de la empresa y los/as representantes de los trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personal al que afecta este Convenio, para lo cual se comprometen a que en el plazo de un mes a partir de la firma del Convenio se negociará en la Comisión de Igualdad un protocolo de violencia en el trabajo que contendrá como mínimo:

Declaración de principios sobre el respeto a la intimidad y a la dignidad de las personas así como la responsabilidad de la empresa de procurar entornos laborales libres de acoso.

Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de manera amplia y recogiendo un listado de posibles actitudes que se consideran como tal.

Procedimiento de actuación que se articule bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Creándose (o asumiendo la comisión de igualdad las funciones) una comisión instructora de tratamiento de la violencia en el trabajo, con representación paritaria, como órgano encargado de la tramitación del proceso.

La evaluación y revisión del funcionamiento e implantación del procedimiento

Difusión del protocolo.

Este protocolo deberá estar implementado una vez transcurridos dos meses del inicio de la negociación.

Artículo 47.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la empresa procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas y, percibiendo en su caso un complemento personal.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.- Otras formas de movilidad.

Por disminución de capacidad la movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Empresa, previo informe del servicio médico designado por la Comisión Paritaria, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la empresa. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Comisión Paritaria, previo informe del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49.- Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 50.- Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa centro, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los/as trabajadores/as en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la empresa, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

CAPITULO XIII

ACCION SOCIAL

Artículo 51.- Acción social.

Por parte de la Federación se abordará la creación de una Comisión de Acción Social, para todo el personal dependiente de la misma.

El representante legal de los/as trabajadores/as formará parte de dicha Comisión de Acción Social.

A dicha Comisión le corresponderá:

a) Efectuar propuesta de actuación.

b) Aportar criterios para el desarrollo de los Planes de Acción Social.

c) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

Además, la Federación contratará con un centro especializado la realización de una inspección médica anual para los/as trabajadores/as que lo deseen.

Dentro de los planes de Acción Social figurarán al menos los siguientes planes:

a) Prestamos reintegrables:

Todos/as los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad, tendrá derecho a la concesión, de un préstamo sin intereses hasta el importe de tres mensualidades de salario bruto, pudiendo ascender a seis mensualidades, en caso de ser solicitado y aprobado por la Comisión de Acción Social.

La amortización deberá realizarse en el plazo máximo de doce o veinticuatro meses en el segundo supuesto, contados a partir del mes siguiente a la concesión del mismo.

No se podrá conceder otro anticipo hasta tanto no se termine la amortización de anteriormente concedido.

b) Anticipos:

La Federación abonará en concepto de anticipo a todo trabajador que lo solicite, el importe de una mensualidad del importe líquido o paga extraordinaria, que será retraída de la mensualidad o paga extra inmediata siguiente.

c) Gastos escolares:

La Federación abonará en concepto de gastos escolares la cantidad de 75,00 euros por hijo y curso escolar de acuerdo con las siguientes condiciones:

Serán beneficiarios de tales ayudas los/as trabajadores/as cuyos hijos cursen estudios y cuya edad esté comprendida entre los cero y los veinticinco años de edad.

La Federación mantendrá una Póliza de Seguro Médico a los efectos de cobertura de las contingencias de enfermedad común y accidente de trabajo.

Artículo 52.- Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad, enfermedad profesional o accidente de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.

Igualmente a los efectos retributivos de la pagas extraordinarias, la empresa vendrá obligada a la complementación de dichas pagas hasta el importe íntegro correspondientes a las mismas.

Artículo 53.- Seguro colectivo y responsabilidad civil.

La Federación concertará un seguro de responsabilidad civil que cubra a los trabajadores afectados por el presente Convenio, ante las responsabilidades derivadas del cumplimiento de la realización de sus funciones.

Igualmente la Federación concertará un seguro de accidente, para todos los/as trabajadores/as, que contengan las garantías básicas de:

Fallecimiento o invalidez permanente en cualesquiera de sus grados por cualquier causa en 60.000,00 euros.

Artículo 54.- Ayuda por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea su causa y con independencia de cualquier otra indemnización a que tuviera derecho, la Federación abonará una suma equivalente a cinco mensualidades de la totalidad de las retribuciones que tuviera el trabajador durante el mes anterior al hecho causante.

CAPITULO XIV

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 55.- Principios generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas brutas de los/as trabajadores/as, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, y a los períodos de descanso, licencias y permisos computables como de trabajo.

Todas las condiciones que se pactan en materia retributiva afectarán por igual a ambos sexos sin discriminación alguna.

Artículo 56.- Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo V del Convenio, y según el encuadramiento contemplado en el anexo I.

Artículo 57.- Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- 1) Salario base.
- 2) Pagas extraordinarias.
- 3) Complementos.
 - a) Complemento personal.
 - b) Complemento de responsabilidad.

Artículo 58.- Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los cinco niveles profesionales reflejados en el anexo II, siendo igual para todas las categorías comprendidas en cada uno de los niveles retributivos.

Artículo 59.- Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad, y complementos, abonándose en la primera quincena de los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 60.- Antigüedad.

A partir de enero del año 2008 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 90,00 euros mensuales para todas las categorías, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

A los efectos de cómputo de antigüedad se tomará como fecha, la de ingreso en la empresa, cualesquiera que fuera la relación contractual.

Artículo 61.- Complementos.

Los complementos retribuirán las condiciones específicas de cada uno de los puestos de trabajo, para ello se abonarán los complementos que a continuación se detallan, la Comisión Paritaria junto con la dirección de la empresa decidirán sobre la cuantía de cada uno de ellos.

Debido a la naturaleza o singularidad de algún puesto de trabajo podrá crear complementos distintos a los relacionados:

- a) Complemento personal.

Se aplicará la fórmula del complemento personal para aquellos supuestos en los cuales la aplicación de las tablas del Convenio o antigüedad supongan una disminución de las retribuciones fijas reales percibidas por los/as trabajadores/as con anterioridad a su entrada en vigor.

Se mantendrá también de forma estrictamente personal, percibiéndose en las catorce mensualidades ordinarias.

La cuantía de este complemento permanecerá invariable, revisándose anualmente de acuerdo a lo previsto en el presente Convenio, en cuanto a los conceptos retributivos se refiere.

- b) Complemento de responsabilidad:

Los/as trabajadores/as que desempeñan dentro de su categoría/grupo profesional puestos que supongan una especial responsabilidad, percibirá una contraprestación por ello.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en catorce mensualidades ordinarias.

El complemento de responsabilidad, por su propia naturaleza, no tendrá carácter consolidable. Por tanto, cuando desaparezcan las causas que motivaron la percepción de este plus, quedará éste sin efecto.

Artículo 62.-Percepciones no salariales.

Los/as trabajadores/as que por necesidades de la Federación tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados que deberán justificarse ante la Federación.

En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer o cenar fuera de su domicilio tendrá derecho además a una compensación de 26,14 euros.

Cuando el desplazamiento implique la necesidad de comer y cenar fuera del domicilio con tener que pernoctar, tendrá derecho además a una compensación de 52,29 euros.

Cuando el desplazamiento sea fuera del territorio nacional sin pernocta, tendrá derecho además a una compensación de 48,08 euros.

Si el desplazamiento implica pernocta, tendrá derecho a una compensación además de 91,35 euros, más 28,85 euros.

Cuando para ello se utilice vehículo propio percibirá una indemnización de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 63.- Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, los importes salariales establecidos en el anexo II, se verán incrementados en IPC previsto por el gobierno, para cada uno de los años de su vigencia.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial, en el ámbito nacional, resultante para cada año de vigencia superase la previsión del Gobierno para la subida salarial anteriormente mencionada, las tablas salariales serán regularizadas en dichos porcentajes diferencial.

La FMPC-LM abonará, mediante una única paga de carácter consolidable y en la nómina del mes siguiente en que se hiciera público dicho IPC, la correspondiente diferencia sobre los importes salariales referidos en el párrafo anterior, con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

Los incrementos salariales pactados se aplicaran a todas las cuantías existentes en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO XV

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64.- Graduación de las faltas y sanciones.

A los efectos del presente Artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como demás legislación vigente.

CAPITULO XVI

REPRESENTACION Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 65.- La representación colectiva de los/as trabajadores/as.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en este Convenio colectivo.

2. En las elecciones a representantes del personal, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros de trabajo dependiente de la empresa.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 66.- Derechos e Infraestructura del Delegado de Personal.

1. El Delegado de Personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

El Delegado de Personal dispondrá, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

Se facilitarán al Delegado de Persona de los tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.

Dichos tabloneros se instalarán en todos los centros de trabajo y en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los/as trabajadores/as fácilmente.

El Delegado de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, de veinticinco horas mensuales.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar su utilización, previamente si es posible, de no ser así se justificarán posteriormente, debiendo de comunicar igualmente la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

2. En el desarrollo de su función representativa, el Delegado de Personal tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones con la Federación, así como cualquier otro gasto ocasionado por motivo del desempeño de sus funciones, debidamente justificado.

Las reuniones con la Federación no se computarán a efectos de crédito horario.

Artículo 67.-Garantías de los representantes de los/as trabajadores/as.

El Delegado de Personal como representante legal de los/as trabajadores/as, disfrutará según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán el interesado.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los/as demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

e) El delegado de personal no podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 68.-Reuniones y asambleas de los/as trabajadores/as.

1. El Delegado de Personal o un número de trabajadores/as no inferior al 25 por ciento, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo durante la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo el Delegado de Personal podrá convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la empresa, en las condiciones siguientes:

a) Se concederá autorización hasta un máximo de cuarenta horas anuales, de las cuales treinta corresponderán al Delegado de Personal y diez a los/as trabajadores/as.

b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios.

La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin. .

Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincida mayor número de trabajadores/as.

Artículo 69.- Representación sindical.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la recomendación 143 de la OIT.

3. Las secciones sindicales que se constituyan, con presencia en los representantes legales de los/as trabajadores/as estarán representados ante la empresa, a todos los efectos, por delegados elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores/as, 1.

De 250 a 750 trabajadores/as, 2.

De 751 a 2.000 trabajadores/as, 3.

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as, 4.

De 5.001 en adelante, 5.

Además, las secciones sindicales a que se refiere este apartado tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tabloneros de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los/as trabajadores/as en general.

Artículo 70.- Derechos y garantías de los Delegados sindicales.

1. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores/as en activo del respectivo centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los/as trabajadores/as en los comités de empresa.

2. La empresa y los Organizaciones Sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

3. Ningún delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la empresa y tienen derecho a ser oídos por la misma en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Asimismo tienen derecho a ser informados y oídos por la empresa con carácter previo a cerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

Artículo 71.- Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los/as trabajadores/as afectados, la empresa descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la empresa un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

3. La empresa vendrá obligada a comunicar mediante relación nominal al sindicato de los descuentos efectuados.

Artículo 72.- Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión Paritaria. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

ANEXO I**Categorías profesionales y definición de las mismas****GRUPO I.- PERSONAL TECNICO-DIRECTIVO****Nivel I.- COORDINADOR DE PROGRAMAS:**

A desempeñar por aquellos/as trabajadores/as encargados de Coordinar y desarrollar los Programas de la Federación de Municipios y Provincias, así como los Convenios firmados con las distintas Administraciones.

a) Criterios generales:

1.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad con o sin mando.

2.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de la misma unidad funcional.

b) Formación:

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada y probada específica en el puesto de trabajo, asimilándose a esta escala profesional.

Nivel II.-TITULADOS/AS SUPERIORES O ASIMILADOS:

A desempeñar por aquellos/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente Título Superior se hallen vinculados a la Federación por un contrato laboral, en virtud de esa titulación, para ejercer de manera regular las funciones para las que el título les faculta.

a) Criterios generales:

1.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad con o sin mando.

2.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de la misma unidad funcional.

b) Formación:

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada y probada específica en el puesto de trabajo, asimilándose a esta escala profesional.

GRUPO II.- PERSONAL TECNICO**Nivel I.- TECNICOS MEDIOS O ASIMILADOS:**

A desempeñar por aquellos/as trabajadores/as que, poseyendo el correspondiente título de Grado Medio, se hallen vinculados a la Federación por un contrato laboral en virtud de esa titulación, para ejercer de manera regular las funciones para las que el título les faculta.

a) Criterios generales:

1.- Funciones de realización de tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humanas, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) Formación:

Titulación de Grado Medio o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada y probada específica en el puesto de trabajo, asimilándose a esta escala profesional.

GRUPO III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO**Nivel I.-JEFE DE ADMINISTRACIÓN O ASIMILADOS:**

A desarrollar por quienes desarrollen actividades de coordinación administrativa en la que se requiera cierta iniciativa y responsabilidad.

a) Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Tareas que, sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación:

Titulación de FPII, BUP o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a FPII, BUP o equivalente.

Nivel II.- ADMINISTRATIVOS/AS O ASIMILADOS:

A desempeñar por quienes desarrollen actividades administrativas que requieren cierta iniciativa y responsabilidad restringida.

a) Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Tareas que, sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación:

Titulación de FPII, BUP o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a FPII, BUP o equivalente.

Nivel III.-AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A O ASIMILADOS:

A desempeñar por quienes realicen operaciones auxiliares de administración, tales como: correspondencia, archivo, confección de documentos, recepción, telefonista, y funciones asimiladas.

a) Criterios generales:

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

b) Formación:

Titulación de FPI; ESO o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional I o equivalente.

Grupo IV.-Personal oficios varios.**Nivel III.- Ayudantes de oficios y limpieza.****a) Criterios generales:**

Ejecutan tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

b) Formación:

Certificado de Escolaridad.

ANEXO II**TABLAS SALARIALES DE 2010**

Grupo y nivel	Mensual 2010	Anual 2011
GRUPO I		
Nivel I	3.617,74	50.648,27
Nivel II	2.612,11	36.569,58
GRUPO II		
Nivel I	2.237,29	31.321,95
GRUPO III		
Nivel I	1.880,59	26.328,28
Nivel II	1.523,90	21.334,63
Nivel III	1.343,79	18.813,14
GRUPO IV		
Nivel I	1.079,86	15.117,98
Nivel II	970,02	13.580,30
Nivel III	783,14	10.963,89

PREVISION 2011

Grupo y nivel	Mensual 2010	Anual 2011
GRUPO I		
Nivel I	3.653,91	51.154,75
Nivel II	2.638,23	36.935,28
GRUPO II		
Nivel I	2.259,66	31.635 17
GRUPO III		
Nivel I	1.899,40	26.591,57
Nivel II	1.539,14	21.547,98
Nivel III	1.357,23	19.001,27
GRUPO IV		
Nivel I	1.090,66	15.269,16
Nivel II	979,72	13.716,11
Nivel III	790,97	11.073,53

Disposición adicional

Las normas que se publiquen en materias de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Plan Concilia, Igualdad y Dependencia, serán de aplicación a los trabajadores de la FMPC-LM; y previo acuerdo de la Comisión Paritaria, aquellas disposiciones que siendo de aplicación a los empleados públicos de la administración local, mejores las condiciones pactadas en el presente Convenio.

**Anexo III
Tabla de parentescos**

GRADOS DE PARENTESCOS			
POR CONSANGUINIDAD		POR AFINIDAD	
LINEA COLATERAL	LINEA ASCEND	DIRECTA IENTES	LINEA COLATERAL
BISABUELOS 3º grado		BISABUELOS 3º grado	
ABUELOS 2º grado		ABUELOS 2º grado	
TIOS 3º grado	PADRES 1º grado	PADRES 1º grado	TIOS 3º grado
HERMANOS 2º grado	TRABAJADOR	CONYUGE	CUÑADOS 2º grado
DESCEN		DIENTES	
SOBRINOS 3º grado	HIJOS 1º grado	YERNOS/NUERAS 1º grado	SOBRINOS 3º grado
NIETOS 2º grado			
BISNIETOS 3º grado			

N.º I.- 2139