

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Texto del "V CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE C-LM", con número de convenio colectivo 45001082012007, suscrito por la parte empresarial por un representante de la empresa y por la parte social por una representante como delegada de personal de la misma, presentado ante este Organismo el día 25/05/2021 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

Esta Delegación provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- 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.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

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

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito 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 FEMPCLM), 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre (en adelante, Estatuto de los Trabajadores) Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones laborales y sociales de carácter general vigentes.

Art. 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afectará a todas las actividades, programas, y servicios de la FEMPCLM

Art. 3.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables en el centro de trabajo donde se halle ubicada la sede de FEMPCLM en el ámbito de Castilla-La Mancha.

**Art. 4.- Ámbito personal.**

1. Se entiende por personal laboral todo/a trabajador/a que, manteniendo relación jurídico-laboral con la FEMPCLM, cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades de la FEMPCLM.

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 FEMPCLM 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 1.3. letra c) 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.

Art. 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.

Art. 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 aplicara con carácter retroactivo lo pactado en el nuevo convenio.

Art. 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 cómputo 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 concurran dichas circunstancias.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA**Art. 8.- Comisión paritaria.**

Al amparo del Art. 85.3, e) 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 FEMPCLM 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:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la FEMPCLM, los representantes de los/as trabajadores/as o estos mismos, en este caso a través del Delegado/a de Personal.
- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- 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) 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.

h) 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 FEMPCLM 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.

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 Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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 3/2007.

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 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres. Esta comisión se constituirá en el plazo de 15 días a partir de la firma del convenio.

CAPÍTULO III.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.- Organización del Trabajo:

Facultad y responsabilidad de la FEMPCLM, 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:

- a. La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- b. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c. La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- d. El establecimiento de un sistema de incentivos que, con respecto a la profesionalidad de cada trabajador/a, permita el objetivo expresado en el párrafo anterior.
- e. La distribución del trabajo en el tiempo.
- f. Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos y de los sistemas de valoración correspondiente.
- g. Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO IV.-MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Art. 10.- Modificaciones sustanciales.

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

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.



- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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 Art. 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/a 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/a.

Art. 12.- Movilidad Geográfica.

En esta materia este convenio se ajustará a lo establecido en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 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/a de Administración.

Nivel II.- Administrativos/as

Nivel III.- Auxiliares Administrativos/as

GRUPO IV: Personal de Oficios Varios

Nivel I.- Oficiales 1ª

Nivel II.- Oficiales 2ª

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.

Art. 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.

CAPÍTULO VI.-PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Art. 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.

Art. 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 FEMPCLM, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:



1º. Reingreso de excedentes, según Art. 17 del presente convenio.

2º. Promoción Profesional.

3º. Contratación.

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

Art. 17.- Reingreso de Excedentes.

El trabajador/a 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 esta, manteniendo la opción a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría.

Art. 18.- Promoción Profesional.

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

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

Art. 19.- Órgano de Selección.

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

Art. 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.

Art. 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.

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.

GRUPO I Y II: 1 mes

GRUPO III, IV 15 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 FEMPCLM 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/a de la empresa o representante sindical.

Art. 22.- Periodo de Prueba.

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

GRUPO I: Dos meses.

GRUPO II: Un mes.

GRUPO III Y IV: Quince días.

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

Art. 23.- Jubilación.

La Edad de Jubilación para los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, será conforme a la vigente Ley General de la Seguridad Social.

Art. 24.- Jubilación Anticipada.

La Comisión Paritaria determinará los supuestos en los que pueda ser de aplicación la jubilación parcial, de conformidad con la legislación laboral y de Seguridad Social vigente.

CAPÍTULO VI.-SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25.- Suspensión con reserva del Puesto de Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los Art. 45, 47 y 48 Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y demás derechos, en los siguientes casos:

a) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 45 número 1 apartados d) y e) y en el artículo 48 números 4, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

b) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

c) Privación de libertad del trabajador/a, 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) Incapacidad permanente del trabajador/a 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 art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

h) La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, según art. 45 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 26.- 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 FEMPCLM, y con contrato indefinido.

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

b) Para el cuidado de hijo/a, 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/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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.

En caso de discapacidad del hijo/a, 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.

Art. 27.- 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.

CAPÍTULO VII.-JORNADA Y HORARIOS

Art. 28.- 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 1512, distribuidas semanalmente en jornada máxima de 35 horas y con arreglo a lo pactado en el calendario laboral que se elabore para cada uno de los años de vigencia.

**Art. 29.- 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 FEMPCLM, 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.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Art. 30.- 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/a, la empresa vendrá obligada a través de la Comisión Paritaria a la adecuación de la jornada solicitada por el trabajador/a.

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/a, dentro de su jornada ordinaria.

Art. 31.- 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.

Art. 32.- Jornada de Verano.

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

Art. 33.- Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el 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 topes 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/a, salvo en las razones justificadas previstas en el art. 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa comunicará al trabajador/a con 72 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 % de las horas ordinarias pactadas, pudiéndose distribuir anualmente.

Art. 34.- 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/a, tenga que realizar fuera de su jornada laboral, en cuyo caso, se retribuirán como hora extraordinaria normal.

De conformidad con el art.35.3 del Estatuto de los Trabajadores 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.

**Art. 35.- 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.

CAPÍTULO IX.-VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**Art. 36.- 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 art. 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/a, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre en un periodo mínimo de 10 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/a 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 IT, 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 Art. 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.

Art. 37.- Permisos.

El trabajador/a 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) 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 consanguinidad 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/a, 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 hijo/a, el trabajador/a 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/a necesite acompañar a hijo/a menores de dieciocho años o familiares incapacitados, que necesiten acompañamiento a consulta médica o a pruebas complementarias de diagnóstico, el trabajador/a 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/a tendrá derecho a disfrutar el día de la intervención.

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

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de



adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Las/los trabajadoras/as por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, este periodo podrá ser sustituido voluntariamente por la trabajadora, por cuatro semanas que se acumularan 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.

g) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica, incluidas las consultas de Tratamientos de Fertilidad.

h) 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 hijo/a discapacitados.

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

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

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

l) Hasta 8 días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Cuando por razones organizativas no pudieran disfrutarse dentro del año natural, estas podrán disfrutarse hasta el 30 de enero del año siguiente, prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año.

m) 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/a.

n) En caso de celebración de Comunión, Bautizo o acto equivalente en cualquiera confesión religiosa, el trabajador/a 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/a.

ñ) 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.

o) 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo 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 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

Art. 38.- Licencias no retribuidas.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio podrán solicitar licencia sin sueldo por el plazo no inferior a 15 días, ni superior a 180 días naturales.

La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha prevista de realización, ante la comisión paritaria, siendo esta 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 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

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



CAPÍTULO X.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Art.39.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

A los efectos de la conciliación de la vida laboral y familiar los trabajadores/as de la FEMPCLM 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.

CAPÍTULO XI.-FORMACIÓN

Art. 40.- 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.

Art. 41.- 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/a 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.

Art. 42.- Ayuda a la Formación.

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

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.

Art. 43.- Tiempos para la Formación.

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

Art. 44.- Permisos para la Formación.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados directamente con la empresa, el trabajador/a 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; estos 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.

CAPÍTULO XII.-SALUD LABORAL

Art. 45.- 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 54/2003 de 7 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos Laborales.

Para ello deberán nombrarse los Delegado/as/as 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 S. Laboral.

Derecho de protección frente a los riesgos.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de S. 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.

Este 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/a 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 h., en el primer año, incluyendo al personal de nuevo ingreso; siendo los contenidos consensuados con los Delegados/as de prevención.

Delegado/as/as de Prevención.

Los Delegados/as 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:

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

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

o Ser consultados sobre el Servicio de Prevención, y sobre los elementos: estudios, pruebas que puedan ser contratados con otros medios.

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

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

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

o Recibirán copia documental de la "evaluación de riesgos", para poder negociar el plan de prevención.

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

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

o 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.

o 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/a 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:

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

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

o Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

o 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



o Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente
o Cooperar con el empresario para que este 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.

Art. 46.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Empresa procederá, a petición del trabajador/a 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/a 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/a 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.

Art. 47.- Otras formas de movilidad.

Por disminución de capacidad: la movilidad por disminución de la capacidad del trabajador/a para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador/a 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 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.

Art. 48.- 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/a.

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.

CAPÍTULO XIII.- ACCIÓN SOCIAL

Art. 49.- 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 formara 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 12 meses o 24 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/a 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€ por hijo/a y curso escolar de acuerdo con las siguientes condiciones:

Serán beneficiarios de tales ayudas los/as trabajadores/as cuyos hijos/as cursen estudios y cuya edad esté comprendida entre los 0 y los 25 años.

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

Art. 50.- 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.

Art.51.- Seguro Colectivo y Responsabilidad Civil.

La Federación concertará un seguro de responsabilidad civil que cubra a los trabajadores/as 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 60.000 €

Art. 52.- Ayuda por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador/a, 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/a durante el mes anterior al hecho causante.

CAPÍTULO XIV.-ESTRUCTURA SALARIAL

Art.53.- 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, ya 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.

Art. 54.- 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.

Art. 55.- 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.

Art. 56.- Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 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.

**Art. 57.- 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/a 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.

Art. 58.- Antigüedad.

A partir de enero del año 2008 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 90 Euros mensuales para todas las categorías, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 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.

Art. 59.- 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.

Art. 60.-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/a 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 €.

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 €.

Cuando el desplazamiento sea fuera del territorio nacional sin pernoctar, tendrá derecho además a una compensación de 48.08 €.

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

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

Art. 61.- 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 FEMPCLM 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/as.

Los incrementos salariales pactados se aplicarán a todas las cuantías existentes en el presente convenio colectivo.

**CAPÍTULO XV.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 62.- Graduación de las faltas y Sanciones.**

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

CAPÍTULO XVI.-REPRESENTACIÓN Y DERECHOS SINDICALES**Art. 63.-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.

Art. 64.- Derechos e Infraestructura del Delegado/a/a de Personal.

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

a) El Delegado/a 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.

b) Se facilitarán al Delegado/a de Persona de los tablones 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 tablones 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.

c) El Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, de 25 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/a de Personal tendrán 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.

Art. 65.-Garantías de los representantes de los/as trabajadores/as.

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

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

2. 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.

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/a 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.

3. 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.

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

Art. 66.-Reuniones y asambleas de los/as trabajadores/as.

1. El Delegado/a 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/a 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 40 horas anuales, de las cuales 30 corresponderán al Delegado/a de Personal y 10 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 48 horas.



d) 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.

Art. 67.- 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/as 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 tablones 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.

Art. 68.- Derechos y garantías de los Delegados/as sindicales.

1. Los Delegados/as 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/as sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

3. Ningún Delegado/a sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador/a 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/as sindicales representan a los afiliados/as 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.

Art. 69.- Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, 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/a 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.

Art. 70.- 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 TÉCNICO-DIRECTIVO

Nivel I.- COORDINADOR/A 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 TÉCNICO

Nivel I.- TECNICOS/AS 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/A 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

1.- 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 FP II, BUP o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a FP II, 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

1.- 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 FP II, BUP o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a FP II, 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

1.- 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 Oficinas Varios

Nivel III.- Ayudantes de Oficinas 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
TABLA SALARIAL**

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE 2020	SALARIO BASE 2021
I	I	3.787,02	3.821,10
I	II	2.734,32	2.758,93
II	I	2.341,97	2.363,05
III	I	2.054,16	2.072,65
III	II	1.664,56	1.679,54
III	III	1.467,81	1.481,02
IV	I	1.179,53	1.190,15
IV	II	1.059,55	1.069,09
IV	III	950,00	958,55

**ANEXO III
TABLA PARENTESCOS**

GRADOS DE PARENTESCOS			
POR CONSANGUINIDAD			POR AFINIDAD
LINEA COLATERAL	LINEA DIRECTA		LINEA COLATERAL
	ASCENDIENTES		
	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/A	CONYUGE	CUÑADOS 2º grado
	DESCENDIENTES		
SOBRINOS 3º grado	HIJO/A 1º grado	YERNOS/NUERAS 1º grado	SOBRINOS 3º grado
	NIETOS 2º grado		
	BISNIETOS 3º grado		

Disposiciones Adicionales.

PRIMERA: Serán de aplicación al presente Convenio las normas que se publiquen en materia de conciliación de la Vida laboral y familiar, Planes Concilia, Planes de Igualdad que afecten a los funcionarios públicos y que mejoren las condiciones pactadas en el mismo.

SEGUNDA: La organización del trabajo a distancia en la FEMPCLM se podrá implantar mediante acuerdo de la Comisión Paritaria y conforme a lo establecido al Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, o norma que lo sustituya, y a las normas que se dicten para su desarrollo.

Toledo 26 de mayo de 2021.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

N.º I.-4193