



CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO Y SU PERSONAL LABORAL FIJO

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Base jurídica.

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en el R. D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco y el Personal Laboral Fijo a su servicio.

Artículo 3. Ámbito personal y vigencia.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y sociales del personal al servicio de la Corporación Municipal de Pozoblanco, integrado por:

Personal Laboral fijo que hayan superado pruebas selectivas.

No obstante lo anterior se tendrá en cuenta los extremos planteados en las bases de la convocatoria que en su momento se publicaron o se publiquen.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma por las partes representadas en la Mesa de Negociación sin perjuicio de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, teniendo efectos desde 1 de enero de 2005 y una duración de 5 años finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2009.

Se entenderá prorrogado el convenio por sucesivos periodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación, como mínimo, de dos meses respecto de la fecha de terminación del periodo de vigencia normal o de la finalización de la prórroga.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y





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

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas todas aquellas que tengan el carácter de más beneficiosas, considerándose las mismas en cómputo global, siempre que éstas sean superiores a las actualmente disfrutadas, igualmente en cómputo global; siempre que dichos derechos no contraviniesen la legislación vigente.

Artículo 7. Incremento y revisión.

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

a) Como norma, los salarios tendrán la subida que marque la Ley General de Presupuestos del Estado para cada ejercicio.

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

c) Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hubiere cesado al servicio del Ayuntamiento en el ejercicio 2005, le corresponderá percibir el incremento habido en el ámbito de la negociación colectiva respecto a la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo. Para ello la corporación realizará una liquidación automática.

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

Artículo 8. Derecho supletorio.

Las condiciones y contenido del presente Convenio Colectivo constituyen un todo único articulado orgánico e indivisible.

Prácticamente su interpretación se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del dicho «indubio pro operario»

Capítulo segundo. De las relaciones de trabajo.

Artículo 9. Incompatibilidades.

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre.

Artículo 10. Acceso al puesto de trabajo.

El Ayuntamiento de Pozoblanco, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia están reconocidas a los Delegados de Personal Laboral o Comité de Empresa y no contravengan la ley, confeccionará anualmente la plantilla orgánica de la totalidad de sus empleados/as, y las plazas a incluir en la oferta de empleo público, con independencia del régimen jurídico de los mismos y en el marco del Real Decreto Ley 781/86, de 18 de abril.

Artículo 11. Enfermedad o accidente.

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

Artículo 12. Acoso sexual, moral y psicológico en el trabajo.

Los/las trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso Sexual, moral o psicológico en el trabajo.

Artículo 13. Gestación.

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

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la duración de la suspensión será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la



madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, 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 maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

6. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada.

Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 14. Lactancia.

1. Los/as trabajadores/as, por lactancia de cada hijo menor de 16 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad. Esta reducción de jornada no comportará reducción alguna en sus haberes.



1. bis. En los nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio 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. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

En lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de



las personas trabajadoras y demás legislación posterior que sea de aplicación.

Artículo 15. Situaciones laborales.

Como denominación específica del personal sujeto a derecho laboral, las situaciones en que pueden hallarse el personal laboral fijo al servicio de este Ayuntamiento, serán las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, donde se regulan las situaciones laborales del Personal Laboral.

Las situaciones en que pueden hallarse el personal laboral, serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Excedencia forzosa.
- c) Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos o familiares.
- d) Excedencia voluntaria para la realización de funciones sindicales.
- e) Excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.
- f) Excedencia voluntaria por interés particular.
- g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- h) Suspensión de funciones.

Con independencia de lo establecido en la normativa anterior, todo el personal con más de dos años de servicio podrá solicitar excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, prorrogable por tres más, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. Debe ser solicitado con un mes de antelación tanto la excedencia como su prórroga entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que debe ser avisada al empleado/a con 15 días de antelación; pudiendo el empleado/a, con preaviso de 15 días de antelación, solicitar su incorporación, antes de haber cumplido el tiempo de excedencia. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo empleado/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

Artículo 16. Jubilación incentivada.

Los/as trabajadores/as que tengan las cotizaciones suficientes para acceder a la jubilación anticipada desde la edad de sesenta años y que voluntariamente así lo soliciten del Ayuntamiento, les corresponderán percibir en concepto de premio



por jubilación las cuantías que se especifican a continuación, que serán revisadas anualmente según establezca la Ley General de Presupuestos para las retribuciones de los empleados públicos:

CUANTIA EFECTIVO

EDAD DE JUBILACION	TOTALES
5 años para la jubilación	30.000,00 euros
4 años para la jubilación	24.000,00 euros
3 años para la jubilación	15.000,00 euros
2 años para la jubilación	10.000,00 euros
1 años para la jubilación	7.000,00 euros

Las cantidades anteriormente expresadas se abonarán al personal en el momento en que se produce la jubilación. En el caso de que no exista consignación presupuestaria suficiente se abonarán una vez habilitado el crédito correspondiente, cuyo expediente habrá de iniciarse en el momento de producirse la jubilación.

Artículo 17. Plantilla y escalafones.

La Corporación Municipal estará obligada a confeccionar la plantilla de su Personal Laboral Fijo, señalando el número de trabajadores / as que comprende cada categoría profesional, con separación y especificación de grupos y subgrupos.

Antes de adoptar cualquier acuerdo sobre aclaración, transformación o suspensión de cualquier categoría profesional, si a consecuencia de la organización del trabajo se originarán modificaciones de las condiciones de trabajo, se comunicarán con un periodo de tiempo suficiente, con independencia de los plazos legales que se contemplan en el estatuto de los trabajadores, en su artículo 64.4, así como lo establecido por la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local y por la Ley 39/88 de 28 de diciembre Reguladora de las Haciendas Locales.

La Plantilla se confeccionará cada año, y no tendrá efecto algunos contrarios a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los/as trabajadores/as que formen parte de la Corporación.

Capítulo tercero. Régimen de trabajo.

Artículo 18. Organización y racionalización del trabajo.

a) Organización. La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia están reconocidas a los Delegados de Personal Laboral o Comité de Empresa y no contravengan la Ley.

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

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
2. Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.
3. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los/as trabajadores/as.

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas en cómputo semanal de lunes a viernes. La Jornada anual máxima de trabajo queda establecida en 1.491 horas descontadas vacaciones y fiestas oficiales.

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

Cuando por razones de urgencia, por necesidad perentoria, algún departamento necesite atender servicios extraordinarios sobre la jornada ordinaria, los trabajadores vendrán obligados a realizar los mismos. Preferentemente dichos servicios extraordinarios se compensarán por tiempo de descanso.

Artículo 20. Horario de trabajo.

El Personal Laboral afectado por el presente Convenio Colectivo realizará su jornada de trabajo con el horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía que establece la legislación vigente.

Artículo 21. Modificación de los sistemas de producción.

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de equipos, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada, de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en

conocimiento de los representantes de los Delegados de Personal Laboral o Comité de Empresa desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación suficiente a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación sin perjuicio de las competencias que a los representantes de los trabajadores les atribuye el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el/la trabajador/a tiene derecho siempre que dichos derechos no contravinieran la legislación vigente.

Artículo 22. Formación profesional y reconversión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento, proveerá en todo momento la formación profesional de sus trabajadores/as, habilitando con los Delegados de Personal Laboral o Comité de Empresa aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados/as que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los/as mismos/as puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden siempre que dichos derechos no contravinieran la legislación vigente.

Artículo 23. Trabajos de distinta categoría.

Siempre que el personal al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar trabajos de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de comunicársele obligatoriamente por escrito.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

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



Artículo 24. Licencias retribuidas.

1. Permisos.

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

A) Por razones personales.

1. Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.
2. Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.

B) Por Asuntos Particulares.

1. A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencias o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y se disfrutarán exclusivamente dentro del año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo el número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados/as les corresponde.
2. Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.
3. Hasta 2 días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los 6 días contemplados por asuntos particulares en el apartado 1.

C) Por razones de obligación o deber legal.

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

D) Por razones de formación.





1. Para concurrir a exámenes eliminatorios finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.
2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.
3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con el desempeño de su trabajo, por la duración de los mismos.
4. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

E) Por razones sindicales.

1. Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.
2. Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

2. Conciliación de la vida familiar y profesional.

Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

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

1. Por matrimonio civil o religioso o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.
2. Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos dos días laborables si es fuera de la localidad, y un día laborable si es en ésta.
3. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.



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

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

6. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

7. Por el tiempo indispensable para asistencia a Consultorio Médico como acompañante del cónyuge o hijo menor de 14 años, debidamente justificado.

8. Por hospitalización del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, siete días, debidamente justificados que convivan con el trabajador/a.

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

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

Cuadro explicativo de parentesco.

Consanguinidad Afinidad	Grado
Padres, Hijos Cónyuge y suegros.	1º
Hermanos, abuelos y nietos	2º



Cuñados.

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

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

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

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

Artículo 25. Vacaciones.

Antes del 1 de marzo de cada año se confeccionará el plan anual de vacaciones que deberá estar terminado antes de que finalice dicho mes, oídos los Delegados de Personal laboral.

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

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

Años de servicio

Días hábiles

Quince años

Veintitrés días hábiles.

Veinte años

Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años

Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años

Veintiséis días hábiles.



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

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal laboral o Comité de Empresa.

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

Las Vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

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

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

En aquellos casos en que un empleado cause baja por I.T. durante su período de vacaciones las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones. Si el trabajador causare baja por enfermedad, la Corporación le abonará hasta el 100 por 100 de sus haberes.

Artículo 26. Navidad y feria.

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

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





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

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

Capítulo cuarto. Mejoras sociales.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará, ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella según las necesidades de dotación y periodicidad que necesite cada servicio. Los/as representantes de los/as trabajadores/as participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas, estando las partes obligados a lo planteado por la legislación vigente en la materia.

Artículo 29. Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.

El Ayuntamiento, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados de accidente laboral durante las veinticuatro horas del día, abonará a los herederos legítimos o al trabajador/a, en su caso, una indemnización de 24.000,00 euros en caso de fallecimiento y 30.000,00 euros en caso de incapacidad permanente o absoluta, con independencia de otras indemnizaciones a que el trabajador tuviera derecho. A tal efecto, el Ayuntamiento podrá firmar póliza de seguros que cubra riesgos hasta la suma indicada, corriendo a su cargo el pago de las primas correspondientes.

Artículo 30. Responsabilidad civil.

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

Artículo 31. Asistencia a consultorio.

Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, debiendo justificar el trabajador a la Administración





mediante la presentación del oportuno volante médico o certificación médica.

Artículo 32. Anticipo de pensión.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un/a trabajador/as en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando su viuda/o o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 100% del sueldosalario base, más trienios antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir del Ayuntamiento. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, que accedan a la jubilación siendo a cuenta del premio de jubilación, si fuera voluntaria, y reintegrable en los demás casos.

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

Artículo 33. Reinserción laboral.

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, tendrá derecho, a los 20 años de servicio o a los 55 años de edad con un mínimo de 10 años de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, en la forma más breve posible siempre y cuando las disponibilidades y necesidades de los distintos servicios lo permitan.

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

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

Artículo 34. Otras mejoras sociales.

El Ayuntamiento, facilitará a su personal conveniente asistencia social a fin de

contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional.

En cuanto a las mejoras, en concreto, se aprueba lo siguiente:

Anticipos reintegrables.

Preparación profesional.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

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

a) Al Personal Laboral anticipos de una dos o tres mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban y cuyo reintegro se realizará en 10, 14 ó 18 mensualidades, según se trate de una, dos o tres pagas mediante descuento en nómina o como máximo por el tiempo que reste de servicios a esta Administración.

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

Artículo 36. Preparación profesional.

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

En el caso de que todos/as los/as interesados/as en la realización de estos cursos no pudiesen realizarlos, por no existir consignación presupuestaria suficiente, las partes determinarán previa negociación y de forma objetiva el orden de preferencia de las solicitudes.

Capítulo quinto. Derechos sindicales.

Artículo 37. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los/as trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal Laboral o Comité de Empresa.

Artículo 38. Representación de los/as trabajadores/as.

A los efectos del presente Convenio la expresión «representantes de los/as trabajadores/as» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, y en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos que hagan referencia a tal efecto tratándose de:

De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados / as de esta Administración, en el oportuno proceso de elecciones sindicales, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 39. Derechos laborales.

Cada representante de los/as trabajadores/as tendrá las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 40. Horas sindicales.

1. Los/as representantes de los/as trabajadores/as que tienen derecho al crédito de veinte horas retribuidas son: Miembros electos de Comité de Empresa, y Delegados/as de Personal Laboral en su caso.

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

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas en el Registro General de la Administración mediante escrito dirigido al Alcalde/Presidente o Concejal Delegado de Personal.

b) Las horas sindicales de los/as representantes de los/as trabajadores/as, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos/as.

c) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la esta Administración para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

Artículo 41. Competencias.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 42. Derecho de reunión.

Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 38 del presente Convenio Colectivo tienen la consideración y reconocimiento de «Delegados/as de Personal laboral», sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los/as empleados/as.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el Ayuntamiento.

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

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas.
- b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Aportar los datos de los/as firmantes de la petición que acrediten que están legitimados/as para convocar la reunión.

Si en el plazo de veinticuatro horas anterior a la fecha de celebración de la reunión el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

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

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 6 horas mensuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados/as, será necesario:



1. Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.
2. Que cuando menos, ostenten cargo sindical.
3. Que se comuniquen en la solicitud los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

Artículo 43. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.

Velando las partes firmantes del presente Convenio Colectivo por la libertad de el/la empleado/a para ejercer libremente su derecho de huelga, así como por el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pacta que en caso de producirse la convocatoria de huelga, se procederá a negociar entre las partes bajo el criterio indispensable, de mantener en las distintas áreas, los servicios mínimos en cada área.

Artículo 44. Canon de negociación.

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se establece un canon de negociación colectiva para los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo así como su correspondiente revisión salarial anual.

Todos los trabajadores/as que deseen libre y voluntariamente que el Ayuntamiento le descuente en su nómina el canon de negociación deberán solicitarlo por escrito.

El/la trabajador/a que no lo solicite, queda claro que el Ayuntamiento no le debe descontar cantidad alguna.

El importe a descontar será de 30,00 euros anuales.

Capítulo sexto. Seguridad y salud.

Artículo 45. Seguridad y salud laboral.

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

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





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

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

1. Concienciar en los trabajadores y responsables Municipales la importancia de la Prevención de los riesgos Laborales para obtener plenos conocimientos en la materia con actitudes dirigidas hacia la Seguridad y la Salud en el trabajo.
2. Inculcar a los colectivos laborales de los centros de trabajo la importancia y necesidad de plantear la Seguridad y la Salud en el trabajo, no solo como un fin para la mejora de las condiciones de trabajo sino como un principio básico de las relaciones laborales y la organización de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 46. Comité de seguridad y salud.

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

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

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

Artículo 47. Elección de los miembros del comité de seguridad y salud.

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

De 50 a 100 trabajadores 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 trabajadores 3 delegados de prevención.

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

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

Artículo 48. Funciones y atribuciones del comité de seguridad y salud.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo. El Comité por cada reunión que celebre extenderá el acta correspondiente, de la que emitirá copia a los miembros del mismo y a la Inspección de Trabajo.

Artículo 49. Obligaciones de jefes/as, técnicos y mandos intermedios.

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto por este texto y por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

Artículo 50. Obligaciones y derechos del personal municipal.

Incumbe a los/as trabajadores/as la obligación de cooperar en la Prevención de



Riesgos Laborales en el Ayuntamiento y el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines. Deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus Superiores.

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

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

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

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

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

e) Los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas. Los reconocimientos médicos en el personal laboral se adecuarán a lo que establezca la legislación vigente en la materia en cada momento.

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

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

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



Artículo 51. Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de seguridad e higiene.

- a) Cumplir y hacer cumplir todas las obligaciones que como empresa le exige la legislación en Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.
- c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico-Sanitarias.
- d) Proveer a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que este reglamentada en la legislación específica.
- e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as trabajadores/as.
- f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el acuerdo que se adopte con los representantes legales de los trabajadores.
- g) Promover la más completa formación e información en materia de Higiene y Seguridad individual y colectiva entre todos los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.
- h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de la normativa de Seguridad facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

Artículo 52. Herramientas y ropa de trabajo.

La Corporación facilitará al personal laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así, como la ropa y calzado idóneo para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en el Anexo de «Ropa de Trabajo», de acuerdo con lo establecido por el R.D. 773/1197 en su Anexo I.

Artículo 53. Equipos de protección individual.

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

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento serán las que en su momento acuerde el Comité





de Salud Laboral de conformidad con la legislación referida a Equipos de Protección Individual (EPIs).

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

Capítulo séptimo. Garantías complementarias.

Artículo 54. Acuerdo de los órganos corporativos.

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan, siempre que no contravengan la legislación vigente.

Artículo 55. Difusión del convenio colectivo.

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos/as sus empleados/as conozcan en presente Convenio Colectivo. A tal fin entregará a cada empleado/a un ejemplar del mismo.

Artículo 56. Comisión paritaria mixta de control, vigilancia e interpretación.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la Corporación.

La Composición de la parte social vendrá determinada por los Delegados de Personal Laboral o Comité de Empresa.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión paritaria con voz pero sin voto los asesores que la representación sindical y/o la Corporación estimen oportuno.

Corresponde la Presidencia al señor Alcalde-Presidente, o Concejal/as en quien delegue.

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

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de 2/3 de los miembros de la Comisión, efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Hasta tres días antes de cada reunión cada una de las partes podrá solicitar que





se incluyan los asuntos que estime convenientes mediante escrito en el Registro General de entrada, dirigido al Presidente de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio Colectivo.

Capítulo octavo. Del régimen retributivo.

Artículo 57. Negociación y aplicación de retribuciones.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, previa denuncia del mismo, conforme se establece en el artículo 4, se constituirá la Mesa General de Negociación que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1º de enero de cada año natural, conforme a la Ley General de Presupuestos.

Artículo 58. Conceptos retributivos.

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, en los mismos términos que se regulan en la Ley 30/1984 de medidas para la Reforma de la Función Pública, y demás legislación aplicable al Régimen Retributivo de los Funcionarios, los siguientes:

1. Retribuciones básicas: Sueldo, Trienios y Pagas Extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias: Complemento de destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad y horas extraordinarias.

Artículo 59. Estructura retributiva.

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

a) Retribuciones básicas:

1. Sueldo base y trienios: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos del Estado.
2. Pagas extraordinarias: Serán dos, abonadas en los meses de junio y diciembre, y su importe será el que se fije en la legislación aplicable.

b) Retribuciones complementarias:



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

2. El complemento específico y de productividad, que estarán sujetos a los importes que en el ámbito de la Negociación Colectiva se establezcan periódicamente, siempre que lo permita la legislación vigente.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado al día 1º del mes que corresponda.

Artículo 60. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. El horario nocturno se extiende entre las 22:00 y las 6:00 horas.

En cualquier caso el número de horas extraordinarias que podrá realizar el trabajador no excederá de 80 horas al año computándose como enteras las comprendidas entre 30 y 60 minutos, de acuerdo con el artículo 35.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

De realizarse se compensarán atendiendo al siguiente criterio:

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

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

b) Denominador: Integrado por: (365 días 52 sábados 52 domingos 22 días hábiles de vacaciones 14 días festivos) x 7 horas efectivas diarias.

Un incremento del 75% del valor de la hora profesional ($He=Hp \times 1,75$) en horario laboral.

Un incremento del 100% del valor de la hora profesional ($He=Hp \times 2$) en las realizadas en horario nocturno o en día festivo.

Un incremento del 125% ($He=Hp \times 2,25$) del valor de la hora ordinaria en las realizadas en horario nocturno y festivo.

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



jefe de servicio.

Capítulo noveno. Del régimen disciplinario.

Artículo 61. Disposiciones generales.

El presente Capítulo será de aplicación a los/as empleados/as laborales municipales del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, y tiene su base jurídica en el Real Decreto 33/86, del 10 de enero, en el Real Decreto legislativo 1/95 de 24 de marzo 1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes que sean de aplicación en esta materia. El Régimen Disciplinario establecido en el presente Capítulo, se extiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal laboral, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

Cualquier trabajador/a laboral podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Los/as trabajadores/as que indujeren a otros/as a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos/as.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 62. Régimen disciplinario.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán ser sancionados, previa audiencia del interesado, mediante Resolución de la Alcaldía-Presidencia, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establece en el presente Anexo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

1. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo o actuación hacia otros compañeros o superiores podrán ser: leves, graves y muy graves.

A) Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- a.1. La incorrección con el público, superiores compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, cuando



no perjudique sensiblemente al servicio.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de las faltas al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La no presentación de baja o justificante médico desde el primer día de ausencia por enfermedad.

a.5. La falta no repetida de asistencia al trabajo sin causa justificada.

a.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.7. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

a.8. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.9. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

B) Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades de la Corporación.

b.2. La grave desconsideración o falta de respeto hacia el público, superiores, compañeros o subordinados.

b.3. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.4. El retraso en el cumplimiento de sus obligaciones, con perturbación sensible del servicio.

b.5. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

b.6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecido, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.7. La tercera falta injustificada en un período de dos meses.

b.8. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado





suponga un mínimo de diez horas al mes. Así como el abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.9. El falseamiento voluntario de los datos e informaciones del servicio.

b.10. La simulación de enfermedad o accidente.

b.11. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada, en relación con la puntualidad, permanencia y asistencia al trabajo, bien del interesado o de terceros.

b.12. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

b.13. La negligencia que pueda causar graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.

b.14. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.15. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

b.16. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de dos meses y habiendo mediado comunicación escrita.

b.17. El retraso en el cumplimiento de las obligaciones, con perturbación sensible del servicio, y la omisión de requisitos esenciales establecidos para la cobranza en periodo voluntario o en procedimiento de apremio, así como la demora en efectuar los ingresos en las cuentas restringidas de recaudación.

b.18. El intento de cobro de valores cuya baja les hubiera sido comunicada, la percepción o liquidación de costas improcedentes y la exacción de recargos de apremio sobre recibos que no consten comprendidos en relación de deudores providenciada de apremio, siempre que estos hechos no revistan los caracteres de delito doloso, y el hacer figurar como pendientes de apremio en ejecutiva valores en los que no se dé esta circunstancia.

b.19. Abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un trabajador de superior responsabilidad de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde





se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

b.20. Las conductas constitutivas de falta penal relacionada con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.

b.21. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

b.22. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles de trabajo de la entidad, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo

b.23. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

b.24. La no comunicación de cualquier incidencia en la salud del trabajador que pudiera causar riesgo o enfermedad al resto de los trabajadores o residentes.

C) Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

c.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c.3. El abandono del servicio.

c.4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración y a los ciudadanos.

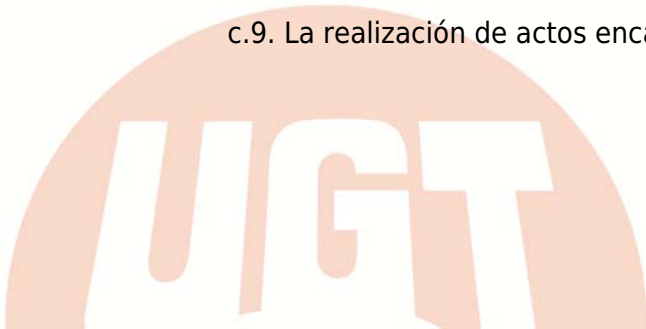
c.5. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.6. La violación de la neutralidad o independencias políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

c.8. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.9. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de





huelga.

c.10. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.11. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

c.12. La obtención de beneficios económicos por razón de trabajo, ajenos al puesto desempeñado.

c.13. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, superiores, compañeros o ciudadanos.

c.14. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.15. El falseamiento voluntario de datos referentes a Dietas, Horas Extraordinarias, Kilometraje o cualquier otro concepto del que se derive un beneficio económico para el interesado o terceros.

c.16. La falta de asistencia, permanencia o de puntualidad al trabajo, no justificada, que no constituya falta grave o leve.

c.17. El acoso sexual.

c.18. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año.

2. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 7 días.

b) Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 8 días a 3 meses.

Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna o traslados por periodo de 1 a 2 años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.





c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 meses a 1 año.

Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna o traslados por periodo de 2 a 6 años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización, que pueda incluso conllevar cambio de puesto de trabajo.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. No obstante, la diferencia, en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes (que no tendrá la connotación de sanción disciplinaria).

Para el cálculo del «valor hora» aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones integrales mensuales que perciba el trabajador dividida por el número de días naturales del correspondiente mes.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de las conductas que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Junta de Gobierno Local abrirá, en su caso, la oportuna información o decidirá si procede la instrucción de expediente disciplinario.

3. Procedimiento.

A) Será necesaria la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes de los trabajadores, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa del Personal Laboral.

B) En todo caso, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se dará trámite de audiencia al interesado, debiéndose comunicar por escrito y con acuse de recibo a este y a los representantes de los trabajadores la resolución en la que se impone la sanción. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que motivan la sanción, la calificación de la falta y recursos que contra la misma procedan.

C) La autoridad que acuerde la incoación del procedimiento podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, pudiendo acordarse preventivamente la suspensión provisional del trabajador, por un periodo máximo de 6 meses, con el





percibo del 50% de sus retribuciones durante la duración de esta medida provisional.

4. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

5. Cancelación de anotaciones.

A) Transcurridos de 2 a 6 años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador sobre sanciones disciplinarias, a instancia del interesado. La anotación de sanciones por falta leve se cancelará a petición del interesado a los 6 meses de su comunicación.

B) La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En ese caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

Pozoblanco a 29 de diciembre de 2005. Hay varias firmas.

Anexo I

Lista indicativa y no exhaustiva de equipos de protección individual.

1. Protectores de la cabeza.

Cascos de seguridad (obras públicas y construcción, minas e industrias diversas).

Cascos de protección contra choques e impactos.

Prendas de protección para la cabeza (gorros, gorras, sombreros, etc., de tejido, de tejido recubierto, etc.).

Cascos para usos especiales (fuego, productos químicos, etc.).

2. Protectores del oído.

Protectores auditivos tipo «tapones».





Protectores auditivos desechables o reutilizables.

Protectores auditivos tipo «orejeras», con arnés de cabeza, bajo la barbilla o la nuca.

Cascos antirruído.

Protectores auditivos acoplables a los cascos de protección para la industria.

Protectores auditivos dependientes del nivel.

Protectores auditivos con aparatos de intercomunicación.

3. Protectores de los ojos y de la cara.

Gafas de montura «universal».

Gafas de montura «integral» (uni o biocular).

Gafas de montura «cazoletas».

Pantallas faciales.

Pantallas para soldadura (de mano, de cabeza, acoplables a casco de protección para la industria).

4. Protección de las vías respiratorias.

Equipos filtrantes de partículas (molestas, nocivas, tóxicas o radiactivas).

Equipos filtrantes frente a gases y vapores.

Equipos filtrantes mixtos.

Equipos aislantes de aire libre.

Equipos aislantes con suministro de aire.

Equipos respiratorios con casco o pantalla para soldadura.

Equipos respiratorios con máscara amovible para soldadura.

Equipos de submarinismo.

5. Protectores de manos y brazos.

Guantes contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, vibraciones, etc.).





Guantes contra las agresiones químicas.

Guantes contra las agresiones de origen eléctrico.

Guantes contra las agresiones de origen térmico.

Manoplas.

Manguitos y mangas.

6. Protectores de pies y piernas.

Calzado de seguridad.

Calzado de protección.

Calzado de trabajo.

Calzado y cubrecalzado de protección contra el calor.

Calzado y cubrecalzado de protección contra el frío.

Calzado frente a la electricidad.

Calzado de protección contra las motosierras.

Protectores amovibles del empeine.

Polainas.

Suelas amovibles (antitérmicas, antiperforación o antitranspiración).

Rodilleras.

7. Protectores de la piel.

Cremas de protección y pomadas.

8. Protectores del tronco y el abdomen.

Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, proyecciones de metales en fusión, etc.).

Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones químicas.

Chalecos termógenos.

Chalecos salvavidas.





Mandiles de protección contra los rayos X.

Cinturones de sujeción del tronco.

Fajas y cinturones antivibraciones.

9. Protección total del cuerpo.

Equipos de protección contra las caídas de altura.

Dispositivos anticaídas deslizantes.

Arneses.

Cinturones de sujeción.

Dispositivos anticaídas con amortiguador.

Ropa de protección.

Ropa de protección contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes,...).

Ropa de protección contra las agresiones químicas.

Ropa de protección contra las proyecciones de metales en fusión y las radiaciones infrarrojas.

Ropa de protección contra fuentes de calor intenso o estrés térmico.

Ropa de protección contra bajas temperaturas.

Ropa de protección contra la contaminación radiactiva.

Ropa antipolvo.

Ropa antigás.

Ropa y accesorios (brazaletes, guantes, etc.) de señalización (retroreflectantes, fluorescentes, etc.).

