



JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 156/09.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Organismo Autónomo Local de Arte y Cultura, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 10 de septiembre de 2009, código de convenio número 2906712, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 26 de octubre de 2009.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL ARTE Y CULTURA 2008-2011

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral fijo del Organismo Autónomo de Arte y Cultura, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo de la misma.





Artículo 2. Partes concertantes.

Las partes que conciertan el presente convenio colectivo son representantes del comité de empresa presentes en la comisión negociadora, como parte empleada, y los representantes de la entidad Organismo Autónomo de Arte y Cultura, como parte empleadora.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El convenio colectivo se aplicará íntegramente al personal laboral fijo.
2. Será también de aplicación en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo al personal laboral temporal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, siendo sus efectos económicos en lo no previsto por la disposición adicional única desde el día 1 de enero de 2008 y estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2011.

2. Si ninguna de las partes concertantes del convenio denuncia la vigencia del convenio se entenderá prorrogado el convenio por periodos de 1 año.

Artículo 5. Denuncia.

A partir del 1 de octubre de 2011, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio para dicho año, denunciándose el mismo al menos con 3 meses de antelación respecto a la fecha de su vencimiento. Se mantendrá la vigencia del convenio en sus propios términos hasta tanto finalicen las negociaciones.

Capítulo II. Aplicación, interpretación y vigilancia del convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria de seguimiento.

1. Se creará una comisión de vigilancia de carácter paritario, que velará por el fiel



cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

2. Podrán formar parte de la citada comisión tres representantes de los trabajadores del comité de empresa firmantes del presente convenio y el mismo número de representantes del OAL Arte y Cultura. Podrá asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las partes.

3. La comisión se reunirá siempre y cuando existan discrepancias y lo solicite la mayoría de una de las partes. Será obligatorio que se reúna la comisión de interpretación de convenio siempre y antes de cualquier reclamación, tanto colectiva como individual por parte del comité de empresa, ante los tribunales con un plazo de caducidad de 40 días entendiéndose que caso de no reunirse durante este periodo, se volverá a dar otro plazo de igual tiempo. De estas reuniones se levantará acta.

Artículo 7. Funciones de la comisión paritaria de seguimiento.

1. Las funciones de la comisión paritaria de seguimiento son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas ocasionados por su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

2. La comisión paritaria de seguimiento se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año, y en sesión extraordinaria cuando la urgencia del asunto a tratar lo requiera, a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria, en un plazo máximo de 10 días desde la solicitud.

Capítulo III. Del personal.

Artículo 8. Ingreso.



1. Se reconoce la facultad privativa del organismo autónomo, para realizar los contratos que crea oportunos según sus necesidades, siempre que estos se acojan a la legalidad vigente.
2. Para el ingreso de personal laboral al servicio del organismo autónomo, se distinguirá entre personal laboral fijo y personal laboral temporal o contratado de duración determinada. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar.
3. Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las bases establecidas en cada caso.
4. Bolsa de trabajo. Para el ingreso como personal laboral temporal es necesario haber sido seleccionado conforme a lo establecido en el artículo 12 de este convenio.

Las bolsas de trabajo serán permanentes, abiertas, públicas, revisables y controladas según la legislación vigente.

Artículo 9. Selección del personal laboral fijo.

1. La selección y contratación del personal laboral fijo se realizara bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos se estará expresamente a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 10. Sustituciones.

Cuando se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal, maternidad, excedencia o suspensión temporal de contrato, que requieran sustituir a un trabajador, se ofrecerá, en primera instancia, la posibilidad de llevarlo a cabo dicha sustitución por el personal fijo de la misma especialidad mediante prolongación de jornada, en caso de que no tuviera asignada la jornada completa y no pudiendo sobrepasar la misma y si ello, por razones motivadas o por no aceptación del trabajador no fuese posible, se utilizaría bolsa de trabajo.

En caso de haber varios trabajadores en disposición de asumir más jornada hasta





completar la jornada, se utilizará el criterio de más antigüedad en la especialidad o reparto de horas por grupo.

Excepcionalmente las sustituciones se realizarán mediante oferta de empleo público en el SAE, informando al comité de empresa, que estará presenta en la selección, dentro del marco establecido por el Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 11. Promoción interna.

1. La promoción forma parte del derecho al trabajo, por esto las partes concertantes de este convenio reconocen el derecho del personal a obtener puestos de trabajo de categoría superior que estén vacantes en el organismo autónomo.

2. Para hacer posible esta promoción, las partes concertantes de este convenio pactan lo siguiente:

a) Reconocer el derecho del personal a recibir una formación con perspectivas a la promoción dentro del organismo autónomo.

b) Que los procedimientos de selección faciliten la promoción del personal laboral de categorías inferiores, valorando especialmente la capacitación y los méritos que concurran en estos.

Artículo 12. Selección del personal laboral temporal.

1. La selección y contratación de personal laboral temporal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se inspirará en los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad.

2. Para la contratación de personal laboral temporal se utilizará el procedimiento de bolsa de trabajo, cuyos criterios de creación serán, entre otros, los siguientes: tiempo trabajado en la empresa, valoración profesional, cargas familiares, discapacidad, etc. La constitución de las bolsas de trabajo se realizará con aquellas personas que, habiendo superado el proceso selectivo, no hubieran obtenido plaza.





Artículo 13. Clasificación profesional.

1. El personal laboral del OAL se clasificará mediante los mismos grupos profesionales que los establecidos en el Régimen de la Función Pública.

2. Todo el personal tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y nivel, así como percibir las retribuciones asignadas al mismo.

3. Las denominaciones de las categorías existentes serán revisadas en el proceso de valoración de puestos de trabajo de modo que dicha denominación indique la cualificación profesional, así como la denominación del puesto de trabajo lo hará de las funciones básicas a desempeñar.

- Coordinador/a.

- Encargado de Área.

- Profesor Conservatorio.

- Profesor de Educación Permanente de Adultos.

- Animador Socio-Cultural.

- Oficial 1.º Administrativo.

- Colaborador de Área.

- Aux. Administrativo.

- Conserje.

- Limpiadora.

Artículo 14. Periodo de prueba.





1. Todos los contratos se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso el periodo de prueba.
2. El periodo de prueba queda establecido en quince días para el personal no cualificado, veinte días para el cualificado, tres meses los titulados medios y seis meses, para los titulados superiores. La no superación del periodo de prueba deberá ser suficientemente motivada.
3. La situación de I. T. del trabajador en periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Capítulo IV. Jornada laboral, vacaciones y licencias.

Artículo 15. Calendario y jornada de trabajo.

1. El calendario laboral será el que la Administración Central, Autonómica y Local determinen para Marbella. Todo el personal se atenderá al calendario escolar.
2. El OAL, ejerciendo su indelegable potestad de organización y atendiendo al mejor servicio a la ciudadanía y a la entidad adaptará los horarios de los servicios públicos a las conveniencias y preferencias de los usuarios, siempre manteniendo informada y escuchando la opinión de la representación sindical.
3. A petición del trabajador/a se podrá conceder flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género.
4. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial, en jornada de mañana y/o tarde.
5. Para el personal no docente la jornada semanal será de 35 horas semanales.
6. Para el personal docente la jornada semanal será de 35 horas, con un máximo de 24 horas lectivas.
7. Para el personal docente afecto al conservatorio la jornada semanal será de 30 horas con un máximo de 18 horas lectivas.





8. Para el personal docente afecto al área de alfabetización la jornada semanal será de 35 horas con un máximo de 22 horas lectivas.

9. Las horas no lectivas del personal docente no serán necesariamente de obligada presencia en el centro, salvo las de reunión y departamento.

10. Se realizará jornada intensiva, con la reducción de una hora diaria en la jornada, desde el día 1 de junio a 31 de agosto, ambos inclusive, salvo el personal docente que la llevará a cabo a partir de la conclusión del periodo de clases lectivas y hasta el 31 de agosto.

11. La finalización de las clases lectivas estarán en función de las pruebas oficiales que ser marquen anualmente para cada una de las especialidades, salvo que por necesidades del servicio se establezca otra cosa.

Artículo 16. Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores afectados por el presente convenio serán de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos durante el año, no podrán ser compensadas en metálico ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, en igual cuantía a la mensualidad ordinaria o parte proporcional al tiempo de contrato, que se disfrutarán entre el 24 de junio y el 31 de agosto, salvo acuerdo distinto o necesidades del servicio. Excepto el personal adscrito al conservatorio, que podrán disfrutar de sus vacaciones hasta el 15 de septiembre.

El matrimonio, o pareja de hecho, en el que ambos sean empleados del organismo autónomo tendrá preferencia para disfrutar al menos 15 días de las vacaciones conjuntamente.

Los trabajadores del organismo autónomo con una antigüedad de 15 años o más tendrán derecho a disfrutar de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

20 años de servicio: Veinticinco días hábiles.





25 años de servicio: Veintiséis días hábiles.

30 ó más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

El organismo autónomo y el comité elaborarán el calendario de vacaciones para todo el personal y lo darán a conocer con dos meses de antelación, como mínimo, a la primera fecha de disfrute.

En función de las necesidades del servicio que determinará la Presidencia al elaborar el calendario de vacaciones, se podrá establecer el disfrute de las vacaciones en dos turnos, respetando siempre el derecho del trabajador a elegir el disfrute de uno de los periodos.

Artículo 17. Permiso sin sueldo.

Todos los trabajadores podrán solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, concediéndose siempre que concurren circunstancias inaplazables debidamente motivadas y el servicio lo permita a criterio del Presidente, vistos los informes emitidos al respecto

Artículo 18. Licencias retribuidas.

A contar desde el día que los motiva y siempre referidos a días naturales, salvo que se especifique otra cosa.

1. Por matrimonio del trabajador, 20 días.
2. Fallecimiento de familiar de primer grado del trabajador/a o del cónyuge: 7 días naturales. En caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese hijos menores de edad o disminuidos, la licencia será de 15 días naturales.
3. Fallecimiento de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a: 4 días naturales.
4. Fallecimiento de familiar de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.





5. Nacimiento de nieto del trabajador/a 1 día hábil.
6. Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo indispensable.
7. Enfermedad de familiar hasta 1.º grado:
 - Grave 7 días naturales.
 - Muy grave 10 días naturales, ampliados según necesidad y cuantas veces sea necesario con justificación médica.
8. Enfermedad de familiar hasta 2.º grado:
 - Grave 3 días naturales.
 - Muy grave 5 días naturales con justificación médica.
 - En caso de enfermedad o accidente leve o moderado, y si es precisa intervención quirúrgica, se concederán dos días naturales, incluido el de la operación, ampliables según prescripción facultativa.
 - El OAL considerará las sugerencias que puedan presentarles los Representantes Legales de los trabajador/aes en el caso que por una enfermedad grave de un familiar del trabajador/a o del cónyuge, en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o a tratamiento médico.
9. Matrimonio de hermanos, padres e hijos del trabajador/a o de su cónyuge, 1 día natural en la fecha de la celebración y 3 días naturales si es fuera de la provincia.
10. El tiempo que fuese necesario al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un trabajador/a congresos, mesas redondas, cursillos, etc., o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso, al departamento administrativo del OAL con una antelación de diez días.
11. Exámenes académicos: 1 día por examen, si es en la provincia de Málaga y 2 si es obligatoriamente fuera de ella, no pudiendo acumularse aquellos exámenes





que se celebren el mismo día.

12. Traslados de domicilio: 3 días naturales, y 1 día más si es desde fuera del municipio.

Los permisos regulados en los párrafos precedentes serán concedidos por la Presidencia del OAL; simplemente será necesario el preaviso del trabajador/a con dos días de antelación de ser posible. En cualquier caso es necesario que se justifique.

13. Por asuntos particulares, seis días.

Licencias por maternidad, paternidad, adopción o acogida.

a) Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de licencia de 21 semanas ininterrumpidas de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta 6 años.

b) Con la oportuna justificación, la entidad concederá licencia especial de hasta dos meses a aquellos trabajadores que realicen una adopción internacional y tengan que desplazarse al país del adoptado, percibiendo en este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo, parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de 2 semanas más de duración por cada uno de estos nuevos miembros de la familia a partir del segundo.

d) El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, será de 15 días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.





Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

f) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

g) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que 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.

h) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con prescripción médico-facultativa, previo aviso al departamento administrativo y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.





Artículo 19. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente, laboral o no, la empresa abonará como complemento a las retribuciones abonadas por el TGSS hasta el 100% de todas las retribuciones desde el primer día de la baja.

Artículo 20. Licencias sin sueldo y excedencias.

Licencias sin sueldo: Las licencias por asuntos propios, con reserva de plaza, pero sin percibo de haberes, por plazo mínimo de un año y máximo de dos se concederán si el servicio lo permite, siempre que se soliciten con un mes de antelación.

Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. En la forzosa se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que dure a efectos de antigüedad.

Durante el tiempo de excedencia el trabajador no percibirá retribución alguna.

Son excedencias forzosas, las establecidas por la legislación vigente en la materia.

La excedencia voluntaria es la solicitada por un trabajador por los motivos que exponga y por 4 meses mínimos y 5 años máximos. Para tener derecho a una excedencia voluntaria será necesario tener, al menos, dos años de antigüedad en la empresa.

Las solicitudes de excedencias deberán hacerse por escrito con un mes de antelación, haciendo constar los motivos de la misma y el tiempo por el que se solicita, caso de ser conocido.

Los trabajadores en situación de excedencia forzosa deberán reincorporarse en el plazo máximo de un mes contado a partir del cese de la causa que motivó la excedencia y deberán hacerlo saber a la empresa con un mínimo de 15 días naturales de antelación.

Los trabajadores en excedencia voluntaria podrán solicitar su reincorporación con un mes de antelación a su conclusión, la cual se llevará a efecto cuando exista





plaza vacante de su especialidad en la plantilla.

Artículo 21. Matrículas gratuitas.

Se otorgarán matrículas gratuitas en los cursos del organismo autónomo tanto a los trabajadores como a sus hijos/as y cónyuges o persona que conviva con ellos

Artículo 22. Formación.

El OAL elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y su desarrollo y formación profesional, estando consensuado con el comité de empresa. Esta propuesta se presupuestará e incorporará a los presupuestos del organismo autónomo.

En el último trimestre del año se aprobará el Plan de Formación Anual.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 23. Valoración de puestos de trabajo.

1. Inmediatamente después de terminado el proceso de negociación de este convenio se pondrá en marcha un proceso de valoración de puestos de trabajo con el objeto de adecuar los conceptos retributivos existentes en el presente convenio a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. La VPT se realizará de forma que no exista diferencia ni discriminación alguna por razón del régimen jurídico de los empleados.

(Funcionarios, laborales).

3. Una vez aplicada la retribución resultante de la VPT, existirán los conceptos retributivos siguientes:

A) Por una parte el sueldo base y trienios determinado por asimilación a los grupos de clasificación de los funcionarios, para los laborales.





B) Por otra, no existirán más conceptos retributivos fijos ligados al puesto de trabajo que los siguientes:

Para los funcionarios

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.

Para laborales

Complemento al puesto

4. De acuerdo con el punto anterior todos aquellos conceptos retributivos de carácter regular y permanente ligados al puesto de trabajo desaparecerán tras la VPT (complemento pto. Tr., incentivo proa. ret., incentivo prod. ant., Complemento val. pu., retrib. compl., plus de transporte) que quedarán incorporados en la valoración inicial, en el complemento específico/ complemento al puesto.
5. Se realizará la valoración de los puestos desempeñados que tengan carácter estructural.
6. No serán objeto de valoración los trabajos coyunturales que pudiesen estar realizando personal laboral temporal que no constituyan función o puestos permanentes.
7. Al valor de los puestos, expresado en puntos, se le aplicará una misma fórmula para calcular la retribución.
8. La aplicación del resultado de la valoración, expresado en puntos determinará, directamente, la suma comprendida por el Complemento de destino y el complemento específico / complemento al puesto.
9. Si como consecuencia de la valoración, a un puesto de trabajo le correspondiese inferior retribución que la que tenía asignada, a su titular se le abonará la diferencia con un complemento personal transitorio absorbible; dicho





complemento serán absorbidos por cualquier mejora retributiva incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos.

10. Los factores objetivos que se utilizarán en la valoración serán los siguientes:

1. Formación profesional.
2. Experiencia profesional.
3. Condiciones ambientales y de riesgo (esfuerzos físicos, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, festividad, turnicidad, etc.).
4. Diversidad de tareas.
5. Complejidad e incertidumbre.
6. Autonomía.
7. Disponibilidad. (Quien la tenga atribuida).
8. Dedicación. (Quien la tenga atribuida).
9. Responsabilidad por el trabajo propio.
10. Responsabilidad por el trabajo de otros.
11. Se valorarán los puestos con el contenido que tengan en el momento de llevar a cabo la operación, razón por la que en el Reglamento Regulador de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo, se regulará la realización de revisiones periódicas, para mantener adaptada la valoración a los cambios que se vayan produciendo en la organización y en los puestos.
12. A lo largo de la vigencia de este convenio, se alcanzará la equiparación retributiva con los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Marbella en aquellos cuyos contenidos funcionales sean homogéneos, y la equiparación retributiva del





resto de los puestos de trabajo no homologables, se efectuará conforme a los factores de valoración objeto de aplicación en el Ayuntamiento, que son los mismos que para este OAL.

Artículo 24. Retribuciones.

1. Los conceptos retributivos de los años de vigencia del convenio se referirán a las cuantías y conceptos que establezcan para el régimen de Función Pública.

2. Las pagas extraordinarias se calcularán y se harán efectivas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normas de aplicación en la esfera local. En los meses de junio y diciembre. El montante de las dos pagas se podrá abonar prorrateado por meses

Artículo 25. Horas extraordinarias.

En caso de tenerse que realizar, se abonarán conforme al valor hora resultante por categoría y especialidad, con los siguientes incrementos:

- 1 Horas extraordinarias diurnas sobre jornada de trabajo: 50%.
- Horas extraordinarias nocturnas: 100%.
- Horas extraordinarias festivas: 75%.
- Horas extraordinarias festivas y nocturnas: 125%.

Se considerarán horas nocturnas las que se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Artículo 26. Antigüedad.

El complemento por antigüedad de los años de vigencia del convenio se referirá a las cuantías y conceptos que establezcan para el régimen de función pública.

Artículo 27. Gastos de locomoción y dietas.





Gastos de locomoción. La Fundación deberá proporcionar los vehículos necesarios para la prestación del servicio, y en aquellos casos en que, excepcionalmente, sea preciso que el trabajador/a utilice su propio vehículo para los desplazamientos, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación 0,30 €/km.

Dietas. Por motivo de servicio prolongado, el trabajador/a percibirá una ayuda en concepto de comida, cuya cuantía será de 12 euros siempre que entre un turno y otro necesariamente haya menos de 2 horas, que será abonada como por este concepto, en nómina y mensualmente.

Artículo 28. Anticipos y préstamos.

Se podrán solicitar anticipos siempre y cuando estos no superen el salario mensual.

Se concederán préstamos según las disponibilidades presupuestarias y de caja, previa solicitud del trabajador, por un importe máximo de 2 mensualidades del salario percibido en el momento de la solicitud.

La devolución del préstamo, que no devenga intereses, se llevará a cabo mediante descuento mensual en un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 según cuantía y petición del trabajador que hará constar en la solicitud. El trabajador no podrá solicitar un nuevo préstamo hasta no haber concluido la devolución anterior.

Capítulo VI. Prestaciones económicas.

Artículo 29. Ayuda escolar.

Los trabajadores del OAL solicitarán para su abono, en concepto de ayuda escolar única por hijo o menor que se halle bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, las que a continuación se relacionan:

a) Para educación infantil y primaria: 120,20 euros anuales por hijo.

b) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, F.P. y Acceso a la Universidad: 150,25 euros anuales por hijo.





c) Para cursar estudios universitarios: 210,35 euros anuales por hijo.

Si ambos cónyuges trabajasen para cualquier entidad municipal, sólo tendrá derecho a ésta ayuda uno de los miembros.

Artículo 30. Ayudas protésicas y odontológicas.

Aprobar el siguiente baremo de prestaciones para el trabajador/a e hijos.

1. Prótesis oculares

- Prótesis ocular, 50% de la factura.
- Lentillas, 112,94 €.
- Renovación de cristales (los dos), 67,63 €.
- Renovación de cristales bifocales/ progresivos (los dos), 84,08 €.
- Montura de gafas, 45,09 €.

Máximo de ayuda de la unidad familiar 282.94 €, dicho máximo se ampliara en 100 € más por cada hijo a partir del tercer hijo incluido este.

2. Prótesis y tratamientos odontológicos

Aparato dental completo (superior e inferior), 563,58 €.

Aparato dental parcial, 281,88 €.

Piezas, cada unidad (c/u), 90,18 €.

Empastes (c/u), 45,09 €.





Ortodoncia 507.37 €.

Coronas, carillas y fundas, 126,71 €.

Puentes (c/u), 126,71 €.

Implantes dentales fijos (c/u), 128,12 €.

Máximo de ayuda por unidad familiar, 1.267,02 € este máximo se ampliara en 198 € por cada hijo a partir del tercero, incluido este.

Quedara excluido el importe de ortodoncia y del aparato dental completo.

Todos los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año.

Artículo 31. Premio a la permanencia.

La empresa premiará a sus trabajadores por los años de servicio prestados al OAL de la siguiente forma:

a) A los 10 años, 1000 €.

b) A los 15 años, 1000 €.

c) A los 20 años 1000 €.

d) A los 25 años, 1000 €.

e) A los 30 años, 1000 €.

f) A los 35 años, 1000 €.

g) A los 40 años, 1000 €.





h) A los 45 años, 1000 €.

i) A los 50 años, 1000 €.

Aquellos trabajadores que habiendo cumplido más de 10 años de servicio y se jubilen sin cobrar ninguno de los premios establecidos en este artículo, cobrarán una gratificación especial de permanencia de 1.000 € en el momento de la jubilación.

Artículo 32. Reconocimiento médico.

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico completo al año, que será voluntario, gratuito y dentro de la jornada laboral, siendo responsable la empresa de poner en conocimiento de los trabajadores la fecha y el lugar en que se llevará a cabo con tiempo suficiente para garantizar el derecho.

VII. Derechos sindicales.

Artículo 33. Comité de empresa.

1. El comité de empresa del OAL es el órgano representativo y colegiado del colectivo de trabajadores, para la defensa de sus intereses.

2. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 34. Competencias del comité de empresa.

1. Derechos de información y consulta y competencias

a) El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la institución sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación y evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.





b) Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

c) Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre la institución y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, y de los supuestos de subcontratación.

b) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la institución, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

b) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

c) Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a





los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la institución, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la institución que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

6. El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la institución de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la institución.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:





a) Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la institución y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la institución.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales

Artículo 35. Garantías de los miembros del comité de empresa.

El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

1. Ser oídos preceptivamente en el supuesto que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.

2. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. En caso de ser necesario será preceptivo el informe del comité de empresa, que será vinculante.



3. Disponer cada uno de sus miembros de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

Se podrán acumular, mensualmente, para su reparto.

- Las horas no utilizadas en un mes y las que se sobrepasen, serán contabilizadas para su computo anual al final del periodo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del OAL, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

- Salvo urgencias o imprevistos dichas horas deberán ser comunicadas al Departamento de Personal con una antelación de 48 horas.

- Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguientes a su cese.

Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, de comunidad autónoma o nacional, de centrales sindicales, podrán solicitar excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dichos cargos.

4. Un miembro del comité de empresa estará presente en el Consejo Rector con voz pero sin voto siempre que en el orden del día haya algún punto a tratar que tenga que ver con expedientes de personal.

5. El OAL deberá obligatoriamente poner a disposición del comité de empresa el local adecuado provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados o afiliados, facilitándosele el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera se tratase.

6. Se dispondrá de tabloneros de anuncios sindicales.

Artículo 36. Obligaciones del comité de empresa.



1. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Entidad, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
2. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
3. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren
4. Notificar a la Entidad cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 37. Asamblea de trabajadores.

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea.
2. La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.
3. La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes se comunicará a la entidad con 48 horas de antelación.
4. El lugar de reunión será el centro de trabajo, cuando las condiciones del lugar lo permitan, y la misma se hará, preferentemente, fuera de las horas de trabajo.
5. Cuando las reuniones tengan lugar en horario laboral, deberán contar con los siguientes requisitos adicionales:
 - a) No perjudicar el normal desarrollo de los servicios públicos que se presten a los ciudadanos.
 - b) La convocatoria se referirá a la totalidad de los trabajadores de la Entidad.
 - c) El lugar de reunión será determinado por la entidad.





- d) La reunión se celebrará, preferentemente, entre las 10 y las 14 horas.
- e) La Entidad se reserva el derecho a no autorizar las reuniones alegando motivos justificados de afectación a los servicios; esta decisión se comunicará siempre con, al menos, 24 horas de antelación.
- f) Los convocantes de la reunión serán los responsables del normal desarrollo de la asamblea.
6. Las asambleas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, o a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

En las revisiones o en las nuevas evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, etc.).

El comité de seguridad y salud se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses y, de manera extraordinaria, a petición de alguna de las partes.

Los miembros del comité de seguridad y salud dispondrán, para el eficaz desempeño de sus funciones, de 15 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal por su condición de miembro del comité de empresa.





El comité de seguridad y salud realizará un fichero o catálogo de los centros y locales de trabajo del Ayuntamiento, y redactará anualmente una memoria de las actividades realizadas.

Acosos, ofensas y mobbing

El personal al servicio del OAL tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran, conllevando la sanción que proceda. El Ayuntamiento incentivará la formación precisa para evitar tales conductas.

Vestuario y material

El OAL facilitará el material y vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios. Se respetarán los plazos de renovación de las prendas de vestuario de uso personal, dando cumplimiento a los periodos establecidos y que serán: el material y vestuario de verano, antes del mes de abril y el material y vestuario de invierno, antes del mes de octubre, debiendo reunir los requisitos de calidad e idoneidad para el objeto a que se destinan según criterio del Comité de Seguridad y Salud.

El OAL no utilizará los vehículos que no hayan pasado la ITV reglamentaria siendo obligación del usuario del vehículo el cumplimiento de este requisito, dichos vehículos contarán con la póliza de seguros necesaria para cubrir a todos los ocupantes incluido el conductor.

Botiquín de urgencias

Todos los servicios dispondrán de un botiquín de urgencias completamente equipado en proporción al número de trabajadores/as adscritos al mismo, debiendo ser revisados mensualmente por el servicio o Departamento de Salud Laboral y repuestos en todas sus carencias a indicación de cualquier Delegado de Prevención o Representante de los trabajadores.



Capítulo VIII. Régimen disciplinario, faltas y sanciones.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, incluidas las de índole sexual.

El OAL, a través del Departamento de Personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda

Artículo 39. Faltas y sanciones.

A. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o



clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

2. Son faltas graves

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de veinte días sin causa justificada.





3. Faltar al trabajo injustificadamente cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sea, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Cualquier alteración, intención o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Dormir durante la jornada de trabajo.
8. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la Entidad.
9. Falta notoria de respeto o consideración al público.
10. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Entidad sin la oportuna autorización.
12. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuese del mismo vistiendo uniforme de la Entidad.
13. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.
14. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
15. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
16. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten





derechos constitucionalmente protegibles.

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

18. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

19. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

20. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

21. La negligencia grave en la conservación de materiales o maquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

22. La reincidencia en faltas leves.

23. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

24. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

25. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

26. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

27. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

28. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

29. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.





30. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

3. Son faltas leves

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

4. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio o cambios en las circunstancias personales que puedan afectar a su relación en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

5. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

6. Tener ropa y efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

7. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la Entidad o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.

8. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

9. No cursar antes del plazo de 72 horas el envío de los partes de baja, alta o confirmación en caso de incapacidad temporal.

10. Comer durante las horas de trabajo, excepto el tiempo destinado al descanso.

11. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó.

12. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de





este para el buen desenvolvimiento del trabajo.

13. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la Jornada laboral.

14. Cualquier otra de semejante naturaleza.

B) Sanciones:

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los empleados públicos, que en el caso de personal temporal comportará la revocación de su contrato, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.

e) Penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación





Disposición adicional única.

La valoración de puestos de trabajo que se inicia inmediatamente después de la firma del presente convenio colectivo será de aplicación en los efectos económicos desde el 1 de septiembre de 2007, acordándose entre las partes la forma de pago de las cantidades resultantes.

