

INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN, FOMENTO SOCIOECONÓMICO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN, FOMENTO SOCIOECONÓMICO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL, 2011

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN, FOMENTO SOCIOECONÓMICO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL, 2011

Código de Convenio: 11100122012012

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. OBJETO Y NORMA SUPLETORIA.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y al amparo del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo), regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios para el Instituto Municipal de Promoción, Fomento Socioeconómico y Formación del Ayuntamiento de Puerto Real, en adelante IMPRO.

Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Acuerdo será de aplicación en su totalidad a todos los empleados y empleadas del Instituto Municipal de Promoción, Fomento Socioeconómico y Formación del Ayuntamiento de Puerto Real con régimen jurídico laboral que se encuentre incluido en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento.

El personal laboral contratado en función de cualquier programa, convenio con otras entidades o subvención se acogerá a lo expresado en las resoluciones y/o acuerdos concedentes de la subvención o ayuda, y en la legislación que las ampara en lo que se refiere a sueldos, remuneraciones y horarios, de tal modo que los costes salariales y no salariales de este personal por todos los conceptos no superarán en ningún caso a la subvención o ayuda aplicada; el resto de cuestiones estarán a lo regulado en este convenio.

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Puerto Real, una vez aprobado por el Consejo Rector del IMPRO, con independencia de la fecha de su publicación y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado, continuará en vigor el presente Convenio, en tanto no se firme uno nuevo que lo sustituya.

Sin perjuicio de lo anterior, serán objeto de acuerdo entre las partes, y en consecuencia estarán sujetas a revisión, de conformidad con lo que al respecto determina la Ley de Presupuesto Generales del Estado de cada año o norma que la sustituya, todas las condiciones económicas, salariales o no salariales, contenidas en el presente convenio. Igualmente podrán ser objeto de acuerdo otras cuestiones, de cualquier índole, si así lo decide por unanimidad la Comisión Paritaria.

Artículo 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

En esta empresa se establece el principio de no discriminación por razón de sexo en el acceso a la misma.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover y aplicar el principio de igualdad de oportunidades.

• Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, lugar de nacimiento, práctica religiosa, orientación sexual y o cualquier otra circunstancia personal o social.

• Desarrollar y aplicarlo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

• Garantizar la igual retribución para trabajo de igual valor.

Artículo 5. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y VALORACION.

Los firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por una representación paritaria compuesta por representantes del IMPRO, así como por representantes de los trabajadores. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En especial la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Comisión Paritaria. Los acuerdos que se alcancen sobre la base de esta negociación serán de plena aplicación, tras su aprobación por el Consejo Rector del IMPRO y el Pleno de la Corporación, en su caso. La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al año, y previamente a la aprobación, por el Consejo Rector del IMPRO de la Relación de Puestos de Trabajo, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- Actualización de la Plantilla (clasificación, número de puestos).
- El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

Igualmente será convocada la Comisión Paritaria para negociar:

- La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.
- El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- Los reglamentos de prestación de servicios.
- Las materias de índole económica, las relativas a los derechos sindicales, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo.
- Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

De todas las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta, que recogerá el tenor literal de los acuerdos que se adopten. Las actas, que quedarán bajo la custodia del Secretario de la Comisión, serán publicadas en los tablones de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la Empresa.

En el caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elegirá un árbitro de común acuerdo entre las partes, que deberá ser un experto en Derecho Laboral.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria del IMPRO por acuerdo con la representación de los trabajadores o ante la petición expresa de cualquiera de ellas. Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con dos días hábiles de antelación, y de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes, con la antelación mínima de 24 horas y en ambos casos por escrito con identificación del Orden del día. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes y serán comunicados a todos los posibles afectados o interesados.

Artículo 6. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible.

Artículo 7. GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" mientras no sean expresamente compensadas por Convenios posteriores.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN

Artículo 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

1. La organización del trabajo es competencia del IMPRO, que la ejercerá sin perjuicio de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, estableciéndose los sistemas de racionalización, las mejoras de métodos y procesos de simplificación de tareas que permitan el mayor nivel de prestaciones. Queda entendido, por tanto, que cualquier deficiencia de organización o incumplimiento de cualquiera de éstos, serán responsabilidad exclusiva del IMPRO y, en ningún caso imputable al trabajador.

2. El Gerente propondrá al Presidente del Consejo Rector la designación de un miembro de la representación de los trabajadores para asistir, con voz pero sin voto, a todas las sesiones del citado órgano en las que se traten temas relacionados con las competencias de dicha representación.

Artículo 9. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los trabajadores del IMPRO desempeñarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten y, en su caso, las del área a la que estén destinados. Dichas funciones y categorías están recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo del IMPRO

aprobada en Consejo de Dirección de fecha 23 de mayo de 2008.

Artículo 10. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes con expresión de:

- Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla de retribuciones de cada año.
- Naturaleza (Laboral fijo o Eventual).
- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- Código numérico de identificación.
- Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de informe previo de la representación del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT Anualmente el IMPRO procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Comisión de Interpretación prevista en el artículo 5 de este Convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de su Presupuesto.

Todo ello en los términos establecidos en el Art. 90 y siguientes de la Ley 7/85, Artículo 126 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, y Artículo 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

La RPT es pública.

Artículo 11. REGISTRO DE PERSONAL.

En el IMPRO existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afectan a la vida administrativa del mismo. En este Registro no podrán figurar datos relativos a raza u opinión del empleado. El personal tendrá libre acceso a su expediente.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 12. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

1. -Los trabajadores del IMPRO serán retribuidos de conformidad con los siguientes conceptos salariales:

- Retribuciones Básicas: Estarán compuestas por el salario base, Antigüedad, Pagas Extraordinarias.
- Retribuciones Complementarias: Están compuestas por el Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad, Complemento Personal Transitorio y Complemento de Mayor Dedicación.

2. -Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y cuantías que se establezcan en los artículos siguientes y en la R.P.T., estando homologadas al personal trabajador del Ayuntamiento de Puerto Real.

Las cuantías se revisarán de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 3.

Además, los trabajadores tendrán derecho a las percepciones indemnizatorias y extrasalariales que se recogen en el presente Convenio.

Artículo 13. ANTIGÜEDAD

- La antigüedad de cada empleado se computará por trienios.
- Los empleados que en el transcurso de su carrera administrativa pasen a grupos retributivos superiores, percibirán todos sus trienios como los correspondientes al grupo que ostente, durante el tiempo de permanencia en el grupo retributivo superior. A efectos de reconocimiento de antigüedad, se reconocerá la antigüedad que puedan documentar de tiempo trabajado en otras administraciones públicas, sus órganos e institutos, así como empresas públicas y entidades de derecho público.

Artículo 14. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias de los trabajadores de estructura del IMPRO serán idénticas en su devengo, estructura y cuantía a las previstas con carácter general para toda la función pública.

El abono de las pagas extraordinarias se realizará mediante la inclusión de las mismas en las nóminas ordinarias de los meses de junio y noviembre de cada año.

Artículo 15. COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN.

El Complemento de Mayor Dedicación es un concepto variable que retribuye la mayor dedicación en horas de trabajo semanal de los distintos puestos de trabajo del IMPRO. Este complemento será ofertado por la Gerencia del IMPRO a aquellos puestos de trabajo que requieran para el mejor desempeño de los cometidos del mismo, una mayor dedicación, a la que con carácter regular, vienen realizando en la actualidad. La realización de esta mayor jornada será libremente aceptada por los trabajadores que desempeñen el puesto de trabajo, implicando la realización de 120 horas al año de trabajo por encima de la jornada habitual del trabajador. El importe mensual de dicho complemento irá en función de la siguiente tabla:

Trabajadores Grupo Retributivo A y B	210,35 Euros
Trabajadores Grupo Retributivo C y D	180,30 Euros
Trabajadores Grupo Retributivo E	150,25 Euros.

Artículo 16. ABONO DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tienen la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

El IMPRO propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas por eventos no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador y la solicitud previa por parte del gerente además de su autorización tras el análisis de las

circunstancias que provocan su necesidad. Igualmente, de existir acuerdo, podrán ser compensadas con una disminución de la jornada en 1,75 horas por cada hora extra realizada.

Dichos servicios se abonarán al precio de la hora ordinaria, que se calculará tomando como divisor la totalidad de las retribuciones del trabajador y como divisor la jornada ordinaria.

Artículo 17. INDEMNIZACIONES POR DESPLAZAMIENTO.

Es la cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización por cualquier medio de transporte, estableciéndose la cifra autorizada en cada momento por el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, o norma que en cualquier momento la modifique o sustituya o base presupuestaria local que mejore la establecida.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización o una vez realizado el desplazamiento.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro del vehículo del trabajador, serán abonados por el IMPRO siempre que haya sido debidamente autorizado por su superior inmediato el uso del vehículo.

Artículo 18. DIETAS Y MEDIAS DIETAS.

Cuando el trabajador por necesidades del servicio, incluidas las actividades de formación debidamente autorizadas, tuviera que desplazarse a localidades distintas del término municipal de Puerto Real se estará a lo estipulado en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo.

CAPÍTULO IV. CARRERA PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Artículo 19. CARRERA PROFESIONAL.

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establecen en la Relación de Puestos de Trabajo.

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial.

No obstante, el personal que obtenga un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos años de servicios ininterrumpidos, o tres con interrupción, el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado. El grado personal superior también se podrá consolidar mediante la superación de cursos específicos así como de otros requisitos objetivos que se determinen en la Comisión de Interpretación y seguimiento del convenio.

Artículo 20. INCOMPATIBILIDADES.

Como norma general de aplicación a todos los puestos de trabajo, se estará a lo previsto en la legislación vigente: Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

Artículo 21. PERMUTA.

El personal laboral fijo de este Instituto, podrá solicitar ante la Presidencia, la permuta de su puesto de trabajo con personal laboral fijo de cualquier otra Administración Pública. Dicha permuta solo será posible entre trabajadores de la misma categoría, para puestos sin jefatura y respetándose únicamente la antigüedad del que permute, sometiéndose a partir de ese momento íntegramente al convenio de este organismo.

Para que dicha permuta se conceda será necesaria la aceptación de las dos entidades afectadas, previo acuerdo entre los trabajadores interesados.

Artículo 22. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Las plazas vacantes con dotación presupuestaria que forman la Oferta Pública de Empleo que al efecto se aprueba, serán cubiertas de conformidad con los sistemas selectivos establecidos en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo

Artículo 23. BASES PARA PUESTOS DE TRABAJO.

Las bases para cubrir puestos de trabajo vacantes o de nueva creación serán consensuadas con la representación de los trabajadores, teniendo cada tribunal a uno/a de estos/as como miembro con voz y voto, designado por esta representación.

Artículo 24. OFERTA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

La oferta de empleo público generada por el IMPRO será consensuada con la representación de los trabajadores antes de su aprobación.

La contratación de personal interino o temporal, requerirá la participación de la representación de los trabajadores en los procesos de selección y visado de los contratos.

Artículo 25. REUBICACIÓN DE PERSONAL.

En caso de que el Ayuntamiento de Puerto Real decidiera modificar o suprimir un servicio o área del IMPRO, el Ayuntamiento de Puerto Real garantiza la continuación de la relación laboral de los/as trabajadores/as afectados/as, con todos los derechos adquiridos en que se encontrasen en ese momento, como mínimo la misma escala salarial y en un puesto acorde con su capacidad.

Artículo 26. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

La Oferta de Empleo deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará asimismo, las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario, y las previsiones temporales para la provisión de las restantes. La publicación de la Oferta obliga a los órganos competentes a proceder, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en las mismas.

En todo caso, antes de convocar una Oferta de Empleo Público se consensuará con la representación de los trabajadores la posibilidad de cubrir las plazas vacantes objeto de convocatoria con el personal existente mediante la reasignación de efectivos, atendiendo siempre al sistema de promoción interna. No obstante lo anterior, siempre tendrá preferencia el personal que pudiera encontrarse en la situación de "expectativa de destino" o de "excedencia forzosa".

CAPÍTULO V. JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 27. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

La jornada laboral, con carácter general y siempre que el servicio lo permita, se desarrollará de lunes a viernes, y para todo el personal, no podrá superar, en todo caso,

ni el cómputo de 1.627,5 horas anuales, ni el diario de 9 horas.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo personal. Anualmente se aprobará el calendario laboral de acuerdo con la presente norma en el marco de la Comisión de Interpretación.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas, salvo que por razones del servicio o de urgencia deba mediar menos tiempo. Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en sábados y domingos.

Se establece un descanso de 30 minutos durante la jornada de trabajo diario que se disfrutará por todo el personal. Este período de descanso tendrá a todos los efectos consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28. CALENDARIO LABORAL

1. El calendario laboral será determinado en sus fechas durante el mes de Diciembre de cada año y comprenderá, como mínimo, los siguientes días festivos:

- Los contemplados en el calendario oficial de festivos emitido por la Junta de Andalucía y otros organismos competentes.
- Los dos días considerados como festivos en el Municipio de Puerto Real.
- El 24 y 31 de Diciembre.
- El día del empleado público.

2. A la vista del calendario oficial de fiestas de cada año, el IMPRO y la representación de los trabajadores consensuarán el calendario de trabajo anual, dándose publicidad en el centro de trabajo.

3. Aquellos trabajadores que no dispongan de una regulación especial de su jornada laboral y condiciones de turnicidad tendrán derecho a disfrutar de once o doce días de asuntos propios, dependiendo de los días hábiles de los turnos que se establezcan para el periodo de Navidad, sin justificación y a distribuir durante el año y sin que puedan ser acumulados a periodos de vacaciones.

4. El uso por parte de un trabajador de uno o varios días de asuntos propios, será notificado al Gerente con una antelación mínima de cinco días, entendiéndose que no existe inconveniente al disfrute de los mismos de no mediar escrito contrario en el plazo máximo de 48 horas, el cual deberá estar suficientemente motivado. En caso de que no sea posible notificarlo, en este plazo mínimo, el trabajador debe justificar esta imposibilidad, caso de no realizarse se podrá considerar falta de asistencia al puesto de trabajo o abandono del servicio si procede a todos los efectos previstos en las disposiciones legales.

5. A efectos de una mayor atención de las necesidades del servicio se establecerán unos turnos optativos en los periodos de celebración de Semana Santa y Navidad-Año Nuevo.

6. La cantidad de días de asuntos propios establecida se entiende para el personal que mantenga una relación laboral o estatutaria con la entidad de un año natural, caso de no ser así la cantidad de días a disponer se prorrateará en función del tiempo de servicios prestados.

Artículo 29. VACACIONES.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. Asimismo, tendrán derecho, a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados para aquellos trabajadores que no estén sometidos a jornadas o turnos de trabajo especiales que establezcan o puedan establecer una jornada de trabajo que comprenda el sábado.

3. El derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas no se puede sustituir por compensación económica y su disfrute será obligatorio.

4. Salvo necesidades del servicio y las excepciones previstas en la Ley, las vacaciones se disfrutaran durante los meses de junio a septiembre y de forma ininterrumpida.

5. Durante el primer trimestre de cada año se establecerá por la gerencia un calendario anual de vacaciones de obligado cumplimiento que establecerá la distribución de las vacaciones atendiendo a las necesidades del servicio.

Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones, las siguientes licencias:

- Por matrimonio civil o eclesiástico o pareja de hecho.
- Por maternidad.

Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios al personal que se halle disfrutando de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente en la Comisión de Interpretación.

Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador/a padeciera accidente o causen enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo, con tal licencia programada, esta quedará suspendida, debiendo el trabajador/a, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural o a los tres meses siguientes al hecho.

En el caso de que la enfermedad o el accidente (salvo en los supuestos de embarazo, parto, lactancia o accidente), se produjera una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el periodo vacacional ni dará derecho a incremento del mismo.

No obstante, el Gerente, previo informe de la Comisión de Seguimiento y teniendo presente las circunstancias concurrentes concederá, licencias para posibilitar el descanso efectivo de quienes, dentro del periodo de vacaciones sufrieron un ingreso hospitalario.

Artículo 30. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1. El trabajador, avisando con la necesaria antelación, si objetivamente fuese posible y justificándolo a posteriori, disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos, especificados en días naturales contados desde el mismo en que se produzca el hecho.

- Por matrimonio o pareja de hecho: 17 días
- Por trámites de matrimonio o divorcio: 2 días

• Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día si coincide con jornada laboral.

• Por primera comunión o bautizo de hijos: 1 día si coincide con jornada laboral.

• Por traslado de domicilio debidamente acreditado mediante certificación patronal: 2 días

• Por asistencia a cursos y exámenes de estudios correspondientes a enseñanza oficial reglada relacionados con la promoción profesional del trabajador: el tiempo de su duración.

• Por deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo de su duración.

2. El trabajador, avisando con la necesaria antelación, si objetivamente fuese posible y justificándolo a posteriori, disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos, especificados en días hábiles.

• Por el nacimiento acogimiento o adopción de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad de la de residencia del trabajador.

• Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad

3. En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas.

a) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora 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 permiso. 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 aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso 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 descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso 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 del permiso 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 permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 permisos 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 permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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 periodos de tiempo a que se refiere este apartado.

f) Por la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso de asistencia por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse con antelación suficiente y presentar la correspondiente justificación de la necesidad de su realización fuera de la jornada de trabajo.

4. Todos los permisos contemplados en este artículo se empezarán a computar a partir de la fecha del hecho causante.

5. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador/a estará obligado, salvo imposibilidad

manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal, la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro del día que en el que se origine su falta de asistencia.

Artículo 31. ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de once o doce días de asuntos propios, dependiendo de los días hábiles de los turnos que se establezcan para el periodo de Navidad, sin justificación y a distribuir durante el año y sin que puedan ser acumulados a periodos de vacaciones. El uso por parte de un trabajador de uno o varios días de asuntos propios, será notificado al Gerente con una antelación mínima de cinco días, entendiéndose que no existe inconveniente al disfrute de los mismos de no mediar escrito contrario en el plazo máximo de 48 horas, el cual deberá estar suficientemente motivado. En caso de que no sea posible notificarlo, en este plazo mínimo, el trabajador debe justificar esta imposibilidad, caso de no realizarse se podría considerar falta de asistencia al puesto de trabajo o abandono del servicio si procede a todos los efectos previstos en las disposiciones legales.

A efectos de una mayor atención de las necesidades del servicio se establecerán unos turnos optativos en los periodos de celebración de Semana Santa y Navidad-Año Nuevo. La cantidad de días de asuntos propios establecida se entiende para el personal que mantenga una relación laboral o estatutaria con la entidad de un año natural, caso de no ser así la cantidad de días a disponer se prorrateará en función del tiempo de servicios prestados.

Artículo 32. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores fijos de estructura, con un mínimo de un año de servicio, podrán solicitar permiso sin sueldo por un máximo de tres meses y prorrogables a seis meses previo informe del Gerente. Las peticiones deberán hacerse con un mínimo de antelación de 45 días.

Los trabajadores que tengan a su cuidado disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas, podrán solicitar la reducción de la jornada de hasta un tercio de su duración con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 33. EXCEDENCIA FORZOSA Y VOLUNTARIA.

Las excedencias se regirán por lo regulado en la legislación vigente. En todo caso, la Empresa garantizará durante dos años la reserva del puesto de trabajo, cubriendo las vacantes con contratos temporales o interinos, que incluyan la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

La solicitud de excedencia deberá hacerse ante la Vicepresidencia con una antelación mínima de 45 días.

Las personas en excedencia no percibirán, en tal situación, remuneración por el puesto de trabajo en el que la causan.

En todos los casos, la reincorporación al trabajo se producirá en el plazo de treinta días hábiles después de desaparecida la causa que motivó la situación.

Artículo 34. BAJA, ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

El IMPRO garantiza al personal de estructura en situación de baja por accidente o enfermedad profesional, la diferencia que hubiera hasta completar el cien por cien de la retribución. Si la situación de incapacidad laboral transitoria derivase de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza también el cien por cien de las retribuciones desde el primer día.

En ambos casos se entiende que dicho beneficio tiene una duración máxima de 6 meses consecutivos o alternos en el mismo año. A partir de este tiempo se descontará el complemento de productividad.

El IMPRO podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar su falta al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa podrá motivar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del IMPRO. La falsedad dará motivo a aplicar las medidas sancionadoras contempladas en la normativa vigente.

En caso de accidentes de tráfico, el IMPRO cubrirá el cien por cien de las retribuciones si la aseguradora no lo cubriese.

Previa autorización escrita del Gerente podrá ausentarse el trabajador dentro de la jornada laboral por el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por propio trabajador. En ningún caso se autorizará esta ausencia cuando el horario de consulta permita asistir a ella fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI. DERECHOS PROFESIONALES

Artículo 35. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración pública.

2. El personal tendrá derecho a participar, si las necesidades del servicio lo permiten y previa autorización del Gerente, en los cursos organizados por el IMPRO, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquéllas. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal deberá solicitarla por escrito con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 36. ASISTENCIA JURÍDICA.

El IMPRO adjudicará asistencia jurídica gratuita a los trabajadores de aplicación del presente convenio que la necesiten por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la pretensión del/la trabajador/a no se dirija contra esta Entidad Local y que de los hechos no resulte la apertura de expediente disciplinario.

Artículo 37. ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN

En caso de que un trabajador del IMPRO sufriera un accidente de circulación durante la jornada de trabajo o fuera de esta, pero cumpliendo con obligaciones de trabajo,

conduciendo vehículos de propiedad municipal o particulares al servicio del IMPRO, la Empresa garantizará las siguientes coberturas:

- Asumir la defensa letrada del/la trabajador/a, en caso de que se precise la misma.

- Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y honorarios profesionales, incluso de peritos.

Artículo 38. COBERTURA DE RIESGOS.

El IMPRO vendrá obligado a mantener una póliza de seguro de vida. Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

- Muerte, incapacidad permanente total cualificada, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral.

- La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Igualmente el IMPRO suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SOCIALES

Artículo 39. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

El IMPRO concertará un seguro de vida y accidentes para todos los trabajadores y con las siguientes garantías para cada uno de ellos.

- Invalidez permanente absoluta: 12.020,24 eur.

- Muerte Natural: 12.020,24 eur.

- Por accidente: 24.040,48 eur.

- Por accidente de circulación: 36.060,73 eur.

Artículo 40. PREMIOS DE NATALIDAD Y NUPCIALIDAD.

Por cada hijo o hija nacido vivo o viva o por adopción, el trabajador a percibirá 42,07 euros. Al contraer matrimonio o constituirse en pareja de hecho, el trabajador percibirá 108,18 euros.

En caso que los dos cónyuges fueran trabajadores del IMPRO, sólo percibirá los premios uno de ellos. Estos premios son incompatibles con ayudas que por estos mismos conceptos se perciban de otros organismos.

Artículo 41. HIJOS Y CÓNYUGES MINUSVÁLIDOS.

Todo trabajador que tenga hijos/as y/o cónyuge de capacidad disminuida a su cargo percibirá por cada uno/a de estos/as la cantidad de 60,10 euros mensuales.

En caso de que los dos cónyuges fueran trabajadores/as del IMPRO, sólo percibirá esta cantidad uno de ellos. Esta ayuda es incompatible con otras de la misma naturaleza.

Para el supuesto que se precise y acredite educación especial en centros de asistencia de carácter oneroso, la cantidad anteriormente establecida podrá ser incrementada hasta en un cien por cien de la misma, previo análisis y estudio.

Artículo 42. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores tendrán derecho a anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades del sueldo base y trienios, a devolver en un máximo de 18 meses. Se establecerá un orden de preferencia según la necesidad, urgencias y al que lo pida por primera vez, de las peticiones. Serán abonados en la nómina siguiente al mes de su aprobación por el órgano correspondiente.

Artículo 43. AYUDAS MÉDICO-SANTARIAS COMPLEMENTARIAS.

Los trabajadores percibirán las siguientes ayudas, incluidos el/la cónyuge o persona que conviva, con una mínimo de un año de antelación, con él/ella en análoga relación de afectividad (acreditada mediante certificado de empadronamiento) y los hijos/as, siempre que dependan del/la trabajador/a, convivan con el/ella y no tengan ingresos propios por trabajo remunerado. En el caso de que ambos cónyuges o análogos prestaran servicios en el IMPRO sólo se abonará la ayuda a uno de ellos.

Las prestaciones incluidas en las Entidades Públicas prestadoras de asistencia sanitaria no podrán dar lugar a las presentes ayudas.

El derecho al reconocimiento de estas prestaciones prescribirá a los dos años, a partir de la fecha de la factura. La prescripción se interrumpirá, además de por la reclamación ante el IMPRO, por las causas ordinarias establecidas en el artículo 1973 del Código Civil. Aquellas ayudas que no puedan ser abonadas en el ejercicio presupuestario en que hubiesen sido solicitadas se abonarán en el siguiente ejercicio presupuestario.

1.- Ortopédicas:

- Calzado corrector, con o sin plantillas: 40,51 euros.

- Plantillas ortopédicas: 16,88 euros.

2.- Vehículos de inválidos:

- Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 270,11 euros.

3.- Dentarias:

- Dentadura superior o inferior: 151,94 euros.

- Dentadura completa: 303,88 euros.

- Piezas: 33,76 euros.

- Empastes: 16,88 euros cada uno.

- Implantes osteointegrados: 67,53 euros.

- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años: 35 % del presupuesto con un máximo de 303,88 euros.

4.- Oculares:

- Gafas de lejos o de cerca: 37,14 euros.

- Gafas bifocales: 67,53 euros.

- Gafas telelupa: 168,82 euros.

- Sustitución de cristales: 13,50 eur. cada uno.

- Sustitución de cristales telelupa: 40,51 eur. cada uno.

- Lentillas: 33,76 eur. cada una.

- Prismas: 33,76 eur. cada uno.

- Lentes intraoculares: 337,64 eur. cada una.

5.- Audífonos: 303,88 eur. cada uno.

El pago de los puntos 1, 2, 4 y 5 se efectuará en el mes siguiente a la presentación de factura válida a efectos fiscales y receta médica o de especialista.

El pago del punto 3 se efectuará en el mes siguiente a la presentación de factura válida a efectos fiscales.

Se establecerá una periodicidad computable por la presentación de facturas, de dos años para ortopédicas, oculares y audífonos, salvo aumento de graduación o deficiencia.

Artículo 44. INDEMNIZACIÓN ESCOLAR.

1. **BENEFICIARIOS:** Serán beneficiarios de una ayuda anual al estudio contemplada en este artículo:

a) Personal laboral fijo del IMPRO
b) Hijos/as del personal contemplado en la letra anterior, aun cuando hubiere pasado a la situación de jubilación o hubiere fallecido el/la causante.

2. **NIVELES EDUCATIVOS:** Las ayudas económicas contempladas en este artículo comprenden todos los niveles educativos hasta la universidad.

3. **ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:** Para la ayuda económica por estudios universitarios, se abonará en el importe del 80 por ciento de la matrícula efectivamente satisfecha por el alumno, con un límite de 500 €uros, en primera convocatoria y para la primera titulación universitaria que realice, hasta cumplir la edad de 25 años en las titulaciones medias y 28 años en las superiores y siempre que los estudiantes no tengan rentas superiores a los 8.000 €, excluidas las exentas a los efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A los efectos del presente apartado, se considera una sola titulación universitaria la realización de una carrera de titulación superior y la convalidación de la correspondiente titulación a superior mediante realización de cursos puente.

No se podrá percibir por dos perceptores el importe de la ayuda económica que se devengue por el mismo alumno.

4. **SOLICITUDES Y JUSTIFICACIÓN:** No será necesario solicitar y justificar documentalmente las ayudas al estudio cuando se trate de hijos/as que cumplan entre 3 a 15 años de edad dentro del año natural. Para el resto de los casos es obligatorio presentar la solicitud en el modelo aprobado y aportar la documentación justificativa que para cada caso se pida.

5. **ABONO:** El importe de las ayudas al estudio se abonará en las nóminas de septiembre a noviembre de cada año. El abono se realizará de manera automática para los casos en que no sea necesario solicitar y justificar la ayuda, y para el resto quedará condicionado a la presentación de la solicitud y la justificación documental necesaria y suficiente establecida para cada caso.

6. **IMPORTE DE LAS AYUDAS:** Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del presente artículo, el importe de las ayudas económicas al estudio es el siguiente:

GRUPO DE TITULACIÓN O SEMILAR	NIVEL EDUCATIVO HASTA EL NIVEL PREVIO A LA UNIVERSIDAD	IMPORTE
A.....		72,12 €
B.....		78,13 €
C.....		84,14 €
D.....		90,15 €
E.....		96,16 €

Artículo 45. PENSIONES DE VIJEDAD Y ORFANDAD.

Se establece, para los/las cónyuges de los trabajadores que queden en situación de viudedad e hijos/as del personal del IMPRO, una pensión de viudedad y otra temporal de orfandad, siendo con cargo del IMPRO la diferencia entre lo aportado por el régimen de Seguridad Social y lo establecido en los párrafos siguientes:

Viudedad: El 80 por ciento de todas las retribuciones que percibía el trabajador, incluyendo las mejoras económicas, siempre que el cónyuge en situación de viudedad no vuelva a contraer matrimonio.

Orfandad: Será efectiva para los/las huérfanos/as con edad inferior a 23 años y a cargo del cónyuge superviviente, en caso que este exista, consistente en el 20 por ciento de todas las retribuciones que percibía el/la trabajador/a, para cada huérfano/a. De no existir cónyuge superviviente, se pagará esta pensión de igual manera.

La suma de las pensiones de viudedad y orfandad no podrá sobrepasar el cien por cien de las retribuciones del/de la trabajador/a.

En caso de incapacidad para el trabajo, la pensión de orfandad continuará al cumplir el/la huérfano/a 23 años.

Anualmente se actualizará la cuantía de estas pensiones.

En el momento en que el trabajador/a fallecido/a hubiese llegado a la edad de jubilación, el complemento se ajustará a la diferencia entre la pensión de viudedad y la pensión de jubilación.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL

Artículo 46. SALUD LABORAL.

Se estará a lo regulado en la Legislación Vigente

Artículo 47. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Anualmente el IMPRO realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 48. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas disciplinarias en que incurran los trabajadores contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Acuerdo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves. Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La comunicación con antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de registro de firma en las listas de asistencia.
- La inconexión con el público, superior, compañeros o subordinados cuando no deba ser calificada como grave.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- No cursar ante la Gerencia el parte de baja, o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores, siempre que

no deban ser calificadas como falta muy grave o grave.

Son faltas graves:

- La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, siempre que dichas instrucciones estén dentro de las funciones y tareas del trabajador.
- El incumplimiento o emisión de órdenes, instrucciones o reglamentos que contravengan las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados o con los administrados.
- Causar intencionadamente daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un proceso administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- La adopción de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- La comisión de tres faltas leves en el periodo de seis meses cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- La conducta negligente en su puesto de trabajo de tal forma que ponga en grave peligro su integridad o seguridad personal o la de tercera personas.

Son faltas muy graves:

- La reiteración en la comisión de la falta grave b) y así se manifieste en virtud de sanción anterior en el periodo de un año.
- 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.
- El abandono del servicio sin previo aviso sin causa justificada.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.
- El acoso sexual o laboral entre subordinados o iguales.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia política, utilizándolas facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre y legítimo ejercicio del derecho de huelga.
- La participación en huelgas, a los que las tengan expresamente prohibidas por la Ley.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga
- Los actos limitativos de la libre y legítima expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

Artículo 49. SANCIONES.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Despido.
 - Suspensión de funciones por causas disciplinarias con los efectos establecidos en el 45.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - Apercibimiento.
- Además en el caso del acoso moral o psicológico, si un trabajador/ra fuese condenado por ello mediante sentencia judicial firme, se le podrá aplicar también la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

Artículo 50. APLICACIONES DE SANCIONES

- La sanción de despido solo podrá imponerse por faltas muy graves y así quede ratificado en su caso por sentencia judicial de despido procedente. En caso de sentencia por despido improcedente se producirá la inmediata incorporación del trabajador a su puesto, aún en caso de eventual recurso por parte del IMPRO
- La sanción del apartado b) podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves pudiendo solicitar el interesado el fraccionamiento de los efectos económicos que se concederán a discreción del órgano sancionador una vez vistas las circunstancias particulares y las deducidas del propio expediente. Aceptada la referida, está dejará sin efectos lo dispuesto en el presente Convenio para las prescripción de las sanciones.
- La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis meses, ni inferior a treinta días. Si se impone por falta grave no excederá de 30 días.
- Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con apercibimiento.
- No se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento.
- Se reconoce el derecho a la defensa en todo el procedimiento disciplinario, que podrá ejercer un representante legal de los trabajadores designado por el trabajador sujeto al mismo.
- Criterios para la graduación de sanciones:

- a) Intencionalidad del infractor.
- b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la Administración y de los Servicios Públicos.
- c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que pueden implicar con respecto a los ciudadanos y los subordinados.
- d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de trasgresión de la buena fe contractual.
- e) Reincidencia.
- f) Trascendencia en general que pueda suponer para la Administración.

Artículo 51. EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que el Presidente del Consejo Rector tuviese conocimiento de su comisión, interrumpiéndose la referida prescripción por la iniciación del procedimiento a cuyo efecto la resolución de incoación será debidamente registrada. La prescripción tendrá efecto, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta siempre que no exista causa imputable al interesado.
2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los diez días; las impuestas por faltas graves a los veinte días y las impuestas por falta muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.
3. La amplitud y efectos de los indultos de sanciones disciplinarias se regularán por las disposiciones que los concedan.
4. El IMPRO anotará en los expedientes personales de sus trabajadores, las sanciones que se le impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, una vez transcurrido un año si son faltas leves, dos años por las faltas graves y tres por las faltas muy graves siempre que durante el transcurso de estos periodos no se hayan cometido otra falta.

Artículo 52. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites.

A. INICIACIÓN

1. Faltas leves: Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptivo la previa instrucción del expediente a que se refiere para las faltas graves o muy graves. En todo caso se garantizará un trámite de audiencia del interesado así como la comunicación a los representantes de los trabajadores de la referida instrucción del expediente. En el trámite de audiencia, el interesado podrá solicitar la apertura de expediente contradictorio, acogiéndose al procedimiento establecido para las faltas graves y muy graves reduciéndose los plazos establecidos a la mitad.
2. Faltas graves o muy graves: El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por resolución del Presidente del Consejo Rector, bien por propia iniciativa, bien a propuesta del gerente o como consecuencia de moción razonada de los subordinados o denuncia.
3. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicha resolución al firmante de la misma.
4. El Presidente del IMPRO al incoar el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicar dicha resolución al firmante de la misma.
5. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor y Secretario. Dicha resolución se notificará al empleado sujeto a expediente y en dicha notificación se informará al mismo sobre su derecho a la defensa en los términos establecidos en el presente reglamento. Se notificará igualmente dicha resolución a los designados para ostentar los cargos de Instructor y Secretario. A los efectos oportunos se remitirá copia de dicha resolución a los representantes de los trabajadores.
6. Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

B. DESARROLLO

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. El Instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculcado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.
3. A la vista de las actuaciones practicadas y un plazo no superior a un mes, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el presente reglamento en dicha materia.
4. El pliego de cargos se notificará al inculcado concediéndose un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa sean necesarias.
5. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor acordará la práctica de las pruebas solicitadas, así como las de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo máximo de un mes.
6. No obstante lo anterior, el instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculcado.
7. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de admisible en derecho.
8. Para la práctica de las pruebas propuestas, así como las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al empleado el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación. En el desarrollo y práctica de las pruebas el inculcado podrá estar presente por sí o mediante representación sindical o letrado de su elección, ello salvo la prueba de declaración de testigos en que podrá estar mediante alguno de los último pero no personalmente.
9. La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por el Secretario.

10. Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente título se dará vista del expediente al inculcado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al interesado cuando así lo solicite.
11. El instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que estime cometida, señalándose la responsabilidad del empleado, así como la sanción a imponer.

12. La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

13. Oído el inculcado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al Presidente del Consejo Rector.

C. TERMINACIÓN

1. La resolución, que pone fin al expediente disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.
2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.
3. El Presidente del Consejo Rector para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al Presidente del Consejo Rector, se dará vista de lo actuado al empleado inculcado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.
4. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida de acuerdo a las establecidas en el presente reglamento, el empleado responsable y la sanción que se impone, igualmente de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.
5. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la responsabilidad para el empleado se dará por concluido el expediente con la notificación de la resolución al inculcado.
6. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión de la jurisdicción competente donde pueda ser revisada.
7. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.
8. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga.

Artículo 53. ACOSO EN EL TRABAJO.

1. El personal al servicio del IMPRO 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 cualquier naturaleza.
2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual 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.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 54. INFORMACIÓN SINDICAL.

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales del IMPRO, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y órdenes del día del Consejo Rector, un ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos Consejo o resoluciones adoptados en materia de personal. El IMPRO facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Artículo 55. DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Artículo 56. DERECHO DE REUNIÓN.

La gerencia facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrá del tiempo necesario en beneficio del conjunto de los trabajadores, para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden sin asistencia.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

El IMPRO o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión de seguimiento del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente, tendrán al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones. Los conceptos no salariales tendrán el mismo incremento que los salariales.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita. La no contestación expresa, transcurridos noventa días naturales, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

La referencia contenida en el presente Convenio a los parientes consanguíneos del personal, debe entenderse hecha también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado. Igualmente se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador/a por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.

