

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA: EXCEDENCIAS

El régimen de excedencias del personal funcionario se sujetará a lo que se establezca en la normativa aplicable a los funcionarios/as públicos locales y al personal laboral en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. El régimen disciplinario será el contenido en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) tanto para el personal funcionario y al personal laboral.

2. Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios/as de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en ese título del TREBEP.

3. Además para la Policía Local, se estará a lo establecido con carácter general para el Cuerpo Nacional de Policía de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/86 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía,

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA: RETRIBUCIONES DE LOS PUESTOS AMBIVALENTES

Los funcionarios/as que ocupen puestos de trabajo ambivalentes percibirán, como retribuciones básicas, las que les correspondan en función del grupo de clasificación a que pertenezcan y, como retribuciones complementarias, las siguientes:

Como complemento de destino, el asignado al puesto ambivalente que pasen a desempeñar, siempre que se encuentre incluido dentro del intervalo correspondiente en función de su grupo de clasificación:

Intervalo de niveles Art. 71 RD. 364/95		
Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Subgrupo A1	20	30
Subgrupo A2	16	26
Subgrupo C1	11	22
Subgrupo C2	9	18
Grupo E	7	14

Como complemento específico, el correspondiente al puesto de trabajo ambivalente que pasen a desempeñar.

Respecto al complemento de productividad, sólo percibirán cantidades mensuales, en función de su grupo de pertenencia, los funcionarios/as que pertenezcan al grupo superior, con arreglo a la siguiente escala:

SITUACIÓN	IMPORTE MENSUAL
Subg A1 en puesto A1/A2	72,70 + % Incremento LPGE
Subg A2 en puesto A2/C1	54,52 + % Incremento LPGE
Subg C1 en puesto C1/C2	36,34 + % Incremento LPGE
Subg C1 en puesto C2/E	18,18 + % Incremento LPGE

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA: ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y EL ACOSO SEXUAL.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a elaborar un protocolo de actuación contra la violencia doméstica, en sus dos dimensiones más significativas: los malos tratos y el acoso sexual.

En la elaboración de dicho protocolo se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

En materia de malos tratos:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones pertinentes (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)

3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo vacacional.

5. Ayudas económicas para situaciones de emergencia disponibles a través de un fondo monetario.

6. Concesión de préstamos con facilidades de pago.

En materia de acoso sexual en el trabajo:

1. Regulación del acoso sexual como falta muy grave.

2. Definición clara y amplia de las distintas modalidades de acoso sexual (chantaje sexual, piropos indeseados, etc.)

3. Anexión al Acuerdo el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 sobre protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

4. Establecimiento de la obligación de la dirección de empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo.

5. Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, con participación activa de la representación de los empleados y empleadas (ágil, que garantice confidencialidad y la inmunidad de los testigos).

6. Considerar como accidente laboral el tiempo que la víctima permanezca en tratamiento psicológico.