

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**CONSEJERIA DE EMPLEO, IGUALDAD
Y JUVENTUD****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del **convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bargas**, número de código de convenio 4500352, suscrito, de una parte, por dos representantes de la empresa, y de otra, en nombre de los trabajadores, por el Comité de Empresa, firmado el día 15 de diciembre de 2009 y presentado ante este Organismo en 29 de marzo de 2010, y tras las modificaciones efectuadas en su articulado el 3 de febrero de 2011 y, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud), esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 8 de febrero de 2011.—El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro Antonio López Gómez.

Don Fernando Quirós Barba, Secretario accidental de Ilmo. Ayuntamiento de Bargas (Toledo), certifica:

Que el pleno del Ayuntamiento de Bargas, en sesión extraordinaria celebrada el 2 de febrero de 2010, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, del siguiente tenor literal:

«6. Aprobación del convenio colectivo del personal laboral 2008-2011.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Personal de fecha 28 de enero de 2010.

Tras las intervenciones producidas al respecto, el Ayuntamiento pleno, por nueve votos a favor (PSOE e IU) y cuatro abstenciones (PP), acuerda:

—La aprobación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bargas 2008-2011, en los términos negociados por los representantes del personal y la Concejalía de Personal que ha representado al Ayuntamiento en las negociaciones, facultando al Sr. Alcalde para la firma conjunta con los representantes de los trabajadores».

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, se expide el presente certificado, por orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente.

En Bargas, a 15 de marzo de 2010.—El Secretario accidental, Fernando Quirós Barba.—V.º B.º, el Alcalde, P.D. el Concejal, Luis Miguel Seguí Pantoja.

BORRADOR DE LA MESA NEGOCIADORA**DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE BARGAS (TOLEDO), CELEBRADA EL DÍA 10 DE
AGOSTO DE 2010**

En la villa de Bargas, siendo las once horas y treinta minutos del día 10 de agosto de 2010, se reúnen en la Sala de Comisiones de este Ayuntamiento los señores que abajo se indican, al objeto de celebrar sesión de la Mesa Negociadora.

Asistentes:

Concejalía Delegada de Personal: Don Pedro Melgar Vega.

Representantes sindicales: Doña Rosa García de los Reyes (CSI-CSIF) y don Felipe Pleite Gutiérrez (UGT).

Comité de empresas laborales: Don Antonio Martín Gutiérrez, doña Sara Sánchez del Cerro, don Jesús Jiménez del Salado y don Javier del Cerro Ronco

Secretaria: Doña Dolores Rubio-Iglesias Ungría.

**PUNTO UNICO. ESTUDIO DEL INFORME REFERIDO
AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL, EMITIDO POR EL SERVICIO
DE TRABAJO
DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO Y EMPLEO**

Comienza la sesión con la intervención del Sr. Concejal Delegado de Personal, haciendo referencia al informe emitido por el Servicio de Trabajo de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, con fecha 23 de abril de 2010. Dicho informe se refiere a la materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres respecto del contenido del convenio colectivo de este Ayuntamiento, explicando cuáles son las cuestiones que han sido omitidas en la redacción inicial del convenio y que deberían haber sido tenidas en cuenta.

Leído y estudiado el informe por los miembros asistentes a esta Mesa de Negociación, se acuerda con el voto favorable de todos sus miembros, que dichas cuestiones sean introducidas en el texto del convenio colectivo del personal laboral así como en el texto del acuerdo regulador del personal funcionario.

No habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión siendo las doce horas, de todo lo cual como Secretaria doy fe.—Pedro Melgar Vega.—Rosa García de los Reyes.—Felipe Pleite Gutiérrez.—Antonio Martín Gutierrez.—Sara Sánchez del Cerro.—Jesús Jiménez del Salado.—Javier del Cerro Ronco.—Dolores Rubio-Iglesias Ungría.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE BARGAS 2008-2011**

CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Bargas y el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación con respeto a su legislación específica.

Las partes firmantes en el ámbito de sus competencias se plantean desde la negociación del presente convenio colectivo una apuesta por la mejora de la prestación de los servicios públicos que se prestan al ciudadano, siendo éste su objetivo fundamental.

En este sentido, tanto del Ayuntamiento de Bargas como las organizaciones sindicales representativas son conscientes de la necesidad de articular los mecanismos que permitan conseguir aquellos objetivos a través de los procesos de interlocución, estructurando el proceso de negociación con una vocación de permanencia que permita dar respuesta a la mejora de los servicios y de las condiciones de empleo y desarrollando consensuadamente los acuerdos aquí alcanzados.

Artículo 2. Ambitos.

a) Se considera personal laboral todo trabajador que, manteniendo relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Bargas, cualquiera que sea su duración y modalidad de contratación, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los centros dependientes del mismo. A todos ellos les serán de aplicación las normas incluidas en el presente convenio.

b) El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de Bargas y otras entidades públicas cuya duración prevista sea inferior a un año, se regirá por lo dispuesto en dichos convenios y por las cláusulas del contrato laboral. En los aspectos no regulados en los citados convenios, se estará a lo establecido en el presente convenio colectivo.

c) Quedan excluidos del presente convenio colectivo:

1. El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2. El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

3. Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

4. El personal becario, de colaboración social, y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

5. El personal vinculado a programas subvencionados por otras administraciones públicas en cuantía superior al 50 por 100 y cuya prestación no se encuentre estructurada dentro del organigrama municipal de servicios.

d) El presente convenio será de aplicación al personal a que se refiere el apartado a) cualquiera que sea la ubicación de la dependencia en la que presten servicios y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Artículo 3. Duración, vigencia y revisión.

a) El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente al de su aprobación, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

b) Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el convenio

colectivo dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado el presente convenio, se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, permaneciendo vigentes sus contenidos normativo y obligacional, hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio colectivo.

c) En ausencia de denuncia del convenio colectivo, éste se entenderá prorrogado por períodos anuales completos y sucesivos con respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante estos periodos.

d) El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. En el supuesto de que las jurisdicciones laboral o contencioso-administrativa declarase la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio colectivo.

e) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPITULO 2. INTERPRETACION, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACION DE CONVENIO COLECTIVO

Artículo 4. Comisión Paritaria.

a) Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma de este convenio colectivo, se constituirá la comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta comisión estará compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio, con representación en el comité de empresa de entre los Delegados electos a este órgano de representación, eligiendo titular y suplente (el número mínimo será de tres a elegir en proporción a la representatividad de cada sindicato en el comité de empresa). Estos miembros tendrán voz y voto. Podrán asistir las secciones sindicales con voz pero sin voto. Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones con un máximo de tres asesores.

Los representantes de la administración serán designados por el Alcalde-Presidente en número de miembros necesarios para mantener el carácter paritario.

b) Corresponde a la Comisión Paritaria:

1. La interpretación del convenio colectivo.
2. La actualización y revisión del contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Corporación y el Comité de Empresa.
3. Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.
4. Entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de veinte días.
5. La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente convenio colectivo, incluyéndolas en el grupo y nivel retributivo correspondiente.
6. Consulta y negociación sobre la preparación de la oferta de empleo público.
7. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
8. Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente convenio colectivo.
9. La constitución de la Comisión paritaria se llevara a cabo dentro de los treinta días siguientes a la aprobación de este acuerdo por el pleno de la Corporación.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y, con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos tres de sus miembros.

CAPITULO 3. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización administrativa

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva de los órganos competentes, en cada caso, del Ayuntamiento de Bargas, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 6. Relaciones de puestos de trabajo.

Las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se determinan los requisitos para el

desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

Las relaciones de puestos de trabajo contendrán todos los puestos dotados presupuestariamente del personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, agrupados por áreas, y en atención a los grupos de titulación.

Deberán contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, categoría profesional en la que se encuentra encuadrado, grupo de titulación a que pertenece, complementos retributivos, forma de provisión, titulación específica que se requiera, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada y puestos a amortizar.

Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo se realizarán previa negociación sindical con el Comité de Empresa.

Artículo 7. Planificación de recursos humanos.

Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con quienes ostenten la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como marco de referencia lo establecido en el presente convenio colectivo. El contenido de la planificación será acordado en el ámbito de la Comisión Paritaria y negociado en el ámbito que ésta determine.

La planificación de recursos humanos podrá contener todas o algunas de las siguientes previsiones o medidas:

- a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Reasignación de efectivos de personal.
- c) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.
- d) Autorización de sistemas de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos afectados y en la forma en que se determinen.
- e) Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación acordada.
- f) Prestación de servicios en régimen de jornadas especiales.
- g) Modificación de las condiciones de trabajo en lo referente a:
 - Distribución de la jornada.
 - Horario.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones.

Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por la administración del Ayuntamiento de Bargas que presentará, en el ámbito de la Comisión Paritaria la correspondiente propuesta con las medidas que se pretenden adoptar. La Comisión Paritaria tomará la decisión correspondiente en todo caso por mayoría de cada una de las partes.

La reasignación de efectivos como consecuencia de la planificación de recursos humanos, se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Bargas del personal laboral fijo.

Artículo 8. Cambios de turno en la misma área de trabajo.

Podrán darse cambios de turno entre el personal perteneciente a una misma área de trabajo o servicio:

–A instancia de la Administración por necesidades motivadas del servicio y previa comunicación escrita al personal afectado, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre el personal laboral del área o servicio. Cada cambio de turno será comunicado al Comité de Empresa. Se establece una compensación económica de 23,00 euros. En caso de cambios reiterados se negociará con la Comisión Paritaria.

–A petición de trabajadores o trabajadoras, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que ello pueda suponer, en ningún caso, desvirtuar el sistema de turnos establecidos en el área. La denegación en su caso deberá ser motivada.

CAPITULO 4. CLASIFICACION, SELECCION, CONTRATACION DE PERSONAL. JUBILACION. FORMACION

Artículo 9. Clasificación profesional.

Las categorías del personal laboral al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Bargas, se integrarán en uno de los grupos de titulación siguientes:

Grupo A1: Título de doctorado, licenciatura, ingeniería arquitectura o equivalentes.

Grupo A2: Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica o equivalentes.

Grupo B: Título de técnico superior

Grupo C1: Título de bachiller, técnico o equivalentes.

Grupo C2: Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes.

Agrupaciones profesionales: Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes.

Artículo 10. Categorías profesionales.

Toda persona trabajadora ostentará una categoría profesional de las que integran cada grupo de titulación conforme a lo dispuesto en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías serán las que figuren en las correspondientes normas o, en su defecto, las que se vinieren realizando.

El desempeño puntual de funciones correspondientes a otra categoría profesional no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

Artículo 11. Selección, promoción y contratación de personal.

La contratación de personal que procediese efectuar a tenor de lo que se refleje en la RPT, se realizará con carácter indefinido o temporal, tras superar un periodo de prueba de veinte días.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, con arreglo a los principios de mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Antes de adjudicar el destino a los trabajadores/as provenientes de la oferta pública de empleo (en adelante, O.P.E.) al Ayuntamiento de Bargas, se ofertarán, a los trabajadores/as a través de concursos de traslados los puestos a cubrir, dándose la suficiente publicidad. Las vacantes se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- Concurso oposición para ascensos si se acreditan los requisitos establecidos.
- Convocatoria pública de las plazas vacantes.

El Ayuntamiento confeccionará bolsas de trabajo, ordenadas por categorías profesionales y especialidad en su caso, formadas por los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plazas a consecuencia de las mismas, conforme al Decreto 308 de 2008, por el que se fijan las bases reguladoras de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Bargas.

Cuando en las bolsas de trabajo no hubiera aspirantes a la categoría requerida para ocupar la vacante, se convocarán las correspondientes pruebas o se cursará solicitud de candidatos al Servicio de Empleo, los cuales deberán acreditar su aptitud para el puesto en cuestión mediante pruebas establecidas al efecto.

El personal laboral en situación de excedencia podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría o inferior. El reingresado en puesto de trabajo de categoría inferior accederá automáticamente a la que le corresponda cuando se produzca vacante de la misma categoría.

Los ascensos se regirán por los siguientes criterios:

–Posesión de la titulación específica o el requisito sustitutivo equivalente a decidir por la Comisión de Personal.

–Los ascensos estarán referidos únicamente al grupo inmediato superior.

–Para los ascensos de categoría se estará a lo dispuesto en la disposición vigésima segunda de la Ley 30 de 1984:

El acceso a cuerpos o escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concursos de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de esta Ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

La presente disposición tiene el carácter de base del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución.

Artículo 12. Tipos de contratación.

1. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, a tiempo parcial. Excepcionalmente podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

2. Los puestos afectados por la contratación deberán figurar incluidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo y encontrarse dotados presupuestariamente.

Artículo 13. Control de la contratación.

1. La Administración entregará a la representación legal del personal laboral una copia básica de los contratos a petición de ésta.

2. Tanto quienes representen a la administración como a las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales dificultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Artículo 14. Contratos de duración determinada.

Los trabajadores/as por tiempo determinado tendrán los mismos derechos económicos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato y aquellas que específicamente exijan la cualidad de trabajador/a fijo. Se les facilitará el vestuario necesario

para el desarrollo de sus funciones. Al finalizar la prestación del servicio deberá entregar las prendas que lleven el anagrama del Ayuntamiento.

Artículo 15. Cambios de puestos de trabajo.

Se acordará y negociará con los representantes sindicales con antelación a su realización, cualquier cambio de puesto de trabajo que conlleve una modificación sustancial de las condiciones de los contratos de trabajo. Tendrán dicha consideración las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Funciones, cuando supongan un cambio importante en las tareas que viene desempeñado el trabajador/a.

El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a tres días, con los representantes legales de los trabajadores.

Si como consecuencia de la finalización, desaparición o reconversión de un servicio municipal, resultaran afectados trabajadores fijos sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio, el Ayuntamiento promoverá la colocación del trabajador, en primer lugar en el nuevo servicio creado, el trabajador/es afectados no aceptaran la colocación en este nuevo servicio, se acordará su traslado a un puesto de trabajo del Ayuntamiento, sin que ello suponga en ningún caso merma de sus retribuciones básicas.

Artículo 16. Trabajos de superior categoría.

Sólo podrán ejercerse funciones de categoría superior con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previa conformidad con el Comité de Empresa.

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que tuviera reconocidas, por período superior a seis meses consecutivos durante un año u ocho meses consecutivos durante dos años, podrá reclamar ante la Corporación la reclasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de ésta y previo informe de los Delegados de Personal, se podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 17. Indemnizaciones por ocupar puestos de superior categoría.

Cuando se produzcan sustituciones por razón del servicio, se le remunerará al trabajador/a que ocupe provisionalmente la plaza con el total de la retribución que corresponde al puesto que sustituye, según el artículo anterior, devengando el total de la diferencia en el complemento correspondiente.

Los trabajadores requeridos para estas sustituciones, quedan obligados a la realización de las tareas con el objeto de que el servicio esté atendido completamente.

Artículo 18. Jubilación.

A partir de la firma del presente convenio colectivo, todos los trabajadores/as se jubilarán, con carácter forzoso, a los sesenta y cinco años de edad, salvo en los supuestos de no tener cotizado el período de carencia necesario para la prestación de jubilación, en cuyo caso dicha jubilación se producirá al completar el mencionado período de carencia ante la Seguridad Social.

Los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento podrán solicitar la jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la Seguridad Social, modificada por la Ley 40 de 2007.

Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento podrá solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, viniendo obligado el Ayuntamiento a sustituirlos por otros trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto en el contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que hagan imposible el acceso a dicha jubilación.

Los trabajadores que procedan a jubilarse anticipadamente entre los sesenta y sesenta y tres años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, percibirán un premio de jubilación, quedando éste establecido en la forma siguiente:

El personal afectado por el presente convenio colectivo que voluntariamente quiera acceder a la situación de jubilación y reúna los requisitos exigidos para ello, recibirá en concepto de premio por jubilación anticipada la cuantía resultante calculada de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, referido a los conceptos retributivos de sueldo base y trienios.

Bases para el cálculo de los premios de jubilación en caso de jubilación anticipada:

- A los sesenta años de edad: Quince mensualidades.
- A los sesenta y un años de edad: Doce mensualidades.
- A los sesenta y dos años de edad: Diez mensualidades.
- A los sesenta y tres años de edad: Ocho mensualidades.

Sobre el resultado de esta base se aplicará el tanto por ciento que corresponde al grupo que pertenezca, y así se obtendría la cantidad a premiar, tal como sigue:

- Grupo A: 55 por 100.

- Grupo B: 60 por 100.
- Grupo C: 80 por 100.
- Grupo D: 90 por 100.
- Grupo E: 100 por 100.

El trabajador que pretenda acogerse a este tipo de jubilación, deberá avisarlo con, al menos, ocho meses de antelación.

Artículo 19. Formación.

Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bargas, aquél tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como el acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por las diferentes administraciones públicas.

El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este convenio colectivo. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

La Administración del Ayuntamiento de Bargas podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La designación para la asistencia a tales encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el trabajador o trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la jefatura de personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previo informe favorable del superior jerárquico de su departamento. En todo caso cualquier curso fuera del ámbito de las Administraciones Públicas no superará los siete días al año y no se devengarán gastos de viaje ni dietas.

Se concederá un permiso de hasta quince días adicionales percibiendo solo el salario base y la antigüedad, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional reflejados en el párrafo anterior.

Anualmente se incluirá en el presupuesto una partida destinada a la formación del personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento.

CAPITULO 5. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 20. De la jornada laboral y el horario de trabajo.

1. La jornada laboral será de treinta y cinco horas en cómputo semanal, a realizar con carácter general de lunes a viernes, de forma intensiva y en jornada de mañana (de 8,00 a 15,00 horas). Se establece, el cómputo anual máximo de 1.512 horas. Rebasada esta máxima anual, y acreditada convenientemente, el trabajador tendrá derecho a la compensación correspondiente. Para los años sucesivos será de 1.505 horas.

2. Los trabajadores tendrán un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que preferentemente será en sábados y domingos.

3. Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos, se garantizará:

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicios más de dos domingos de cada cuatro, salvo emergencia del servicio. Igual tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria, el trabajador se encuentre en su centro de trabajo.

5. Hasta tanto no se tenga implantado el sistema mecanizado de control horario, la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia se llevará a cabo mediante el sistema de firmas, siendo de estricta observancia esta obligación para todas las dependencias municipales afectadas.

6. Cualquier alteración de la jornada laboral se hará por acuerdo de la Comisión Paritaria. En caso de urgente necesidad de realizar un cambio, se tendrá que someter posteriormente al dictamen favorable de la Comisión Paritaria.

7. Todos los trabajadores/as dispondrán durante la jornada laboral de un descanso por un período de treinta minutos si su jornada es de siete horas, y la parte proporcional de treinta minutos en caso de jornadas incompletas (menores de tres horas y media) con carácter general retribuido y no recuperable.

Durante la semana de las fiestas de septiembre (cuarta semana del mes de septiembre) se podrán establecer adaptaciones del horario que serán objeto de estudio en la Comisión Paritaria. De manera general el martes de las fiestas será día de descanso. El Concejal del área correspondiente podrá señalar como día laboral este martes a un determinado número de trabajadores por motivos justificados relacionados con las necesidades del servicio, disfrutando los trabajadores afectados de un día de descanso adicional.

Artículo 21. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso y sin perjuicio de la obligación del empleado de presentar la justificación documental oportuna (parte médico de baja), a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, con entrega del original para la empresa en el Departamento de Personal y copia del mismo a su responsable orgánico.

Artículo 22. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En los casos de baja por incapacidad temporal legalmente declarada, la Administración complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente convenio colectivo.

Este complemento se verá interrumpido en casos de fraude o simulación. Esta apreciación se realizará por la Corporación municipal. Para llegar a ella se abrirá una investigación decidida en su caso por mayoría de ambas partes en el seno de la Comisión Paritaria, dentro de esta investigación se solicitarán los certificados e informes que se consideren necesarios y se dará audiencia al trabajador afectado. En este caso se tramitará la oportuna denuncia a la Seguridad Social por parte de la Corporación.

Este trabajador podrá posteriormente recurrir la decisión ante el Alcalde-Presidente de la Corporación.

Artículo 23. Absentismo.

El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudio necesarios sobre las causas, y adoptando en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, circunstancias que serán comunicadas debidamente al empleado, dando cuenta al Comité de Empresa al mes siguiente de producido el descuento. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en su caso.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la medida de lo posible, se tenderá a suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.

2. La realización de horas extraordinarias sólo podrá efectuarse por alguna circunstancia excepcional que lo justifique y entre ellas:

a. Causas de urgencia, cuando fuese precisa la reparación de daños producidos por siniestros, así como la realización de cualesquiera otros trabajos que tengan carácter de imprevistos y urgentes.

b. Las ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad. En aquellos servicios que lo precisen, y con el fin de rebajar o eliminar servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo, se negociarán jornadas especiales, hasta su eliminación. No podrán realizarse servicios extraordinarios por sustitución del personal en período de vacaciones, en cuyo caso, se realizarán contratos de sustitución.

Artículo 25. Calendario laboral.

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración determine para el municipio de Bargas.

Se establece, con carácter general, como días festivos los siguientes:

a) Las fiestas que estén declaradas de ámbito nacional en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

b) Las fiestas de carácter local.

**CAPITULO 6. VACACIONES. LICENCIAS, DISPENSAS
Y EXCEDENCIAS****Artículo 26. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas con carácter general tendrán una duración de veintitrés días laborables o de los días que en proporción corresponda, si el tiempo de prestación de servicios fuese menor, con las siguientes particularidades:

–El número de días de vacaciones se incrementarán en un día laboral adicional al cumplir el trabajador/a quince años de servicio, añadiéndose un día laboral adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días laborables por año natural.

–Se establece un periodo mínimo de disfrute de vacaciones de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio.

–Al menos quince días deberán disfrutarse dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

–Si el número de días laborables de los meses de julio y agosto es inferior a veintitrés, al objeto de que no exista un solape que imposibilite el mantenimiento del servicio y facilite los turnos de vacaciones, la diferencia de días podrá disfrutarse como si fuesen días por asuntos particulares.

Tales vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de agosto, si bien podrán disfrutarse en períodos distintos a los señalados, previo común acuerdo de los trabajadores con la concejalía o servicio delegado,

El Ayuntamiento se compromete en este período vacacional a la creación de un turno adecuado de sustituciones para el personal laboral.

Los planes de vacaciones anuales de todo el personal se formarán a lo largo de los tres primeros meses del año, debiendo obrar los mismos en el Departamento de Personal, no más tarde del día 1 de abril de cada año.

En los servicios en los que se tenga que establecer un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, éste tendrá carácter rotatorio; no obstante, y de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as, se podrá alterar este sistema de turnos.

En caso de desacuerdo en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se realizará por sorteo.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria llegado el inicio del periodo de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado, se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, siempre que las previsiones realizadas en el servicio así lo permitan y siempre que sea compatible con la finalización del año natural.

Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador/a causara baja por accidente o enfermedad, se suspenderán las mismas, iniciándolas de nuevo una vez dado de alta, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no alterando en ningún momento el plan de vacaciones del resto del personal. Todo ello, hasta la fecha de terminación. El resto de los días pendientes se disfrutarán en otro momento, según las disposiciones de los servicios.

Los planes de vacaciones correspondientes a cada servicio se expondrán en el tablón de anuncios de cada departamento o servicio para conocimiento de todo el personal, tras su aprobación por el órgano municipal pertinente, antes del 1 de junio de cada año.

Se establece un premio especial de antigüedad a los veinticinco años de servicio ininterrumpidos consistente en el disfrute por una sola vez de una semana adicional de vacaciones, disfrutándose de igual forma que las vacaciones reglamentarias

Artículo 27. Licencias.

Cada trabajador/a podrá ausentarse del puesto de trabajo por tiempo superior a una jornada laboral, previo aviso y justificación, por las siguientes causas enumeradas a continuación, pudiendo ser retribuidas o no retribuidas:

27.1. Licencias retribuidas.

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

a.1) Tres días hábiles en caso de nacimiento de un hijo o de adopción y en los de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (mientras la persona se encuentre hospitalizada el trabajador podrá alternar estos días a su elección, justificándolo en el negociado de personal del Ayuntamiento). Si el hecho ocurre en otra provincia el permiso será de cuatro días y de ocho si es fuera de la Península.

a.2) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estos días de permiso serán contados a partir del inmediato al hecho causante.

b) Por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día y dos días si es fuera de la provincia.

c) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual y por trámites previos por razón de matrimonio.

d) Un máximo de tres días al año por asistencia a seminarios, congresos profesionales y sindicales, respectivamente.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por el trabajador mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que deberá acreditarse documentalmente. Se entenderán como deberes inexcusables, a los efectos anteriores, entre otros, todos aquellos cuyo incumplimiento derive de una sanción de carácter administrativo o penal.

g) Nueve días anuales por asuntos particulares que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan, de la manera siguiente:

–Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo, en este caso se compensarán con sendos días de libranza. Así pues, 24 y 31 de diciembre son considerados feriados a todos los efectos.

–Siete días, a elección del trabajador que se incrementarán en dos en el segundo supuesto del apartado anterior o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

–Para que el cómputo anual se cumpla en los servicios que su jornada es de lunes a viernes

los festivos que coincidan en sábados cada uno de ellos se compensarán con un día de asuntos particulares.

–En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de febrero del siguiente ejercicio.

Estos días no podrán acumularse en ningún caso al periodo de vacaciones anuales retribuidas.

En caso de acumulación de peticiones en un servicio para un mismo período, se establecerá un sistema de turnos con conocimiento de los representantes sindicales.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses de edad tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en una hora de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite sustituir esta hora de ausencia por un permiso retribuido de un mes a continuación del permiso de maternidad en el caso de la madre trabajadora.

i) Tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida y para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

j) Para cursos de formación y perfeccionamiento sindical, convocados por las centrales sindicales firmantes hasta siete días al año, previo informe favorable del comité de empresa y justificación del mencionado curso

2. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho, que podrán ser acumulados a las vacaciones, a solicitud del trabajador y previo visto bueno del Delegado de Area.

3. La concesión del permiso de los apartados 1.g) y 1.j) estará supeditada a la previa conformidad del Concejal Delegado de la Unidad correspondiente, según proceda. Los trabajadores que al objeto de solicitar y disfrutar estos permisos aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal efecto, el Servicio de Personal podrá exigir la aportación o la ampliación de los justificantes pertinentes.

4. Asistencia a consulta de médico de cabecera o especialista del propio trabajador/a o para acompañar a cónyuge o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o incapacitado, el tiempo indispensable, que será certificado por la unidad de atención a la que se haya asistido.

5. A los efectos del presente artículo se considera:

–Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.

–Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos.

–Primer grado de afinidad: Suegros, yernos y nueras.

–Segundo grado de afinidad: Cuñados y abuelos del cónyuge.

Estos derechos serán extensibles a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente y a las parejas convivientes que certifiquen 5 años de convivencia inmediatamente anteriores al hecho causante.

27.2. Licencias no retribuidas:

El personal laboral que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar las siguientes licencias no retribuidas:

a) Los trabajadores fijos de plantilla, por causa debidamente justificada, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo de uno a cuatro meses cada dos años. El periodo de licencia no será computable a ningún efecto y su concesión sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con veinte días de antelación.

b) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

c) Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.

d) La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

e) Si dos o más empleados municipales generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

f) Los trabajadores que precisen tratamiento de rehabilitación de drogodependencias o alcoholismo en régimen cerrado, podrán solicitar, previo informe del centro oficial, un permiso sin retribución de hasta ocho meses o una suspensión de contrato por igual tiempo. Este permiso o suspensión de contrato podrá ser ampliado por un plazo máximo de cuatro meses mas, previo informe del Centro en que esté internado y con el visto bueno de la Junta de gobierno local.

g) Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para éstos supuestos establezca la Administración.

h) En cualquier caso se respetará lo establecido en el capítulo V Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del título III, Derechos y deberes código de conducta de los empleados públicos de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

27.3. Tramitación de solicitud y concesión de licencias:

Las retribuidas se solicitarán en impreso normalizado, con una antelación mínima de tres días hábiles, salvo en casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Para las no retribuidas, la solicitud se cursará con mínimo quince días de antelación, salvo casos de emergencia.

Se entregará dicha solicitud en el Registro General o Unidad para su trámite, debiéndose justificar documentalmente las causas que motivan la ausencia del servicio.

Asimismo, se dará comunicación al trabajador/a con veinticuatro horas de antelación de la posibilidad o imposibilidad de disfrutar el permiso solicitado. Entendiéndose silencio administrativo positivo en el caso de no comunicación de denegación del permiso.

27.4. Excedencias: En materia de excedencias se estará sujeto a lo dispuesto en la legislación vigente que sea de aplicación específica en este ámbito.

CAPITULO 7. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

Se creará con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo un fondo especial conjunto para la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores-as/funcionarios-as que así lo soliciten y que será renovado anualmente.

Podrán concederse a los empleados en activo, por una cantidad máxima de dos mensualidades netas, reintegrables en catorce mensualidades como máximo, a partir del mes siguiente a su aprobación. La concesión de estos anticipos será por riguroso orden de entrada. Se dotará un fondo agregado de 40.000,00 euros para todo el personal (funcionarios y laborales), pudiéndose solicitar un máximo de 3.000,00 euros.

Cuando un empleado tenga concedido un anticipo y desee causar baja en el Ayuntamiento, vendrá obligado a reintegrar totalmente la cantidad que le reste antes de causar la baja.

En caso de concurrencia y exceso de demanda habrá que justificar y motivar la petición y será la Comisión de Seguimiento/Paritaria la que proponga el orden de concesión. En caso de dificultades transitorias de Tesorería justificadas con informe ante la Comisión de Seguimiento/Paritaria, dicho importe máximo se reducirá a la mitad por cada petición.

Para su concesión será necesario que al trabajador/a solicitante le quede un tiempo de servicios superior al plazo de devolución del anticipo.

Artículo 29. Ayudas sociales.

La ayuda para padres de hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, queda fijada en 100,00 € mensuales. Las solicitudes serán informadas por el órgano correspondiente y la minusvalía deberá ser igual o superior al 33 por 100, debiendo acreditarse mediante certificación del organismo social competente de forma anual, en el mes de noviembre. Si concurren en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales sólo se devengará una ayuda por este concepto.

Podrán acceder a esta ayuda aquellos hijos de funcionarios con enfermedades que conlleven gastos permanentes en el tiempo no financiados por entes públicos o privados (ejemplo: niños celiacos). Esta determinación será fijada en el seno de la Comisión paritaria previa petición de los certificados, informes y justificaciones que estime oportunos.

La ayuda será retirada al independizarse el hijo/a discapacitado, o comenzar a percibir ingresos suficientes (SMI).

Esta circunstancia deberá acreditarse anualmente al cumplir el hijo discapacitado la mayoría de edad.

Ayuda por natalidad: El trabajador/a percibirá la cantidad de 125,00 euros, de una sola vez, por hijo nacido. Si concurren en ambos cónyuges la condición de empleado municipal, sólo se devengará una ayuda por natalidad.

Artículo 29-bis. Fondo de acción social.

El Ayuntamiento dotará un Fondo de Ayuda Social conjunto para laborales y funcionarios (excepto aquel personal que tenga un contrato de duración inferior al año) por importe anual de 53.000,00 euros, incluida cesta de navidad.

Corresponde a la comisión paritaria/de seguimiento el control de estas ayudas de acuerdo a las bases establecidas.

Artículo 30. Prestaciones varias.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores/as que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su Sección o Servicio, acordes con su disminución. Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión Paritaria estudiará y requerirá la posibilidad de que dichos trabajadores/as sean destinados a otros puestos de

trabajo fuera de su Sección o Servicio igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a, respetándose su categoría y retribuciones, salvo las ligadas a los complementos específicos.

Artículo 31. Renovación del permiso de conducir.

La Corporación abonará los gastos de renovación del carné de conducir a aquellos trabajadores que por características de puesto de trabajo sea indispensable el mismo para la ejecución de su trabajo (conductores).

Artículo 32. Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo tendrán derecho a recibir las dietas legalmente establecidas para el grupo A, con justificación documental de los gastos ocasionados.

Cuando el horario de trabajo abarque el horario de comida o cena en dos horas anteriores y dos posteriores, se tendrá derecho a dieta. El horario de comida o cena de referencia será las 14,30 y las 22,00 horas.

Artículo 33. Asesoría jurídica y responsabilidad civil.

El Ayuntamiento de Bargas prestará asistencia jurídica adecuada a los trabajadores/as laborales en los casos conflictivos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus funciones, salvo en los casos de negligencia manifiesta.

Artículo 34. Póliza de seguros.

La Corporación dará cobertura a los empleados municipales estableciendo una póliza de seguro que garantice una indemnización, en caso de muerte o invalidez absoluta y permanente de 60.101,20 euros. En caso de invalidez permanente parcial la indemnización se establecerá según baremo establecido en las condiciones generales de la correspondiente póliza. Todo ello por los accidentes ocurridos en el transcurso de las veinticuatro horas del día (según cláusulas del seguro).

Artículo 35. Plan de pensiones.

Con fecha de 1 de enero siguiente a la aprobación de este convenio, el Ayuntamiento de Bargas se adherirá al Plan de Pensiones gestionado por la Diputación Provincial de Toledo, para todos los empleados de este Ayuntamiento que puedan acceder al mismo.

CAPITULO 8. INCOMPATIBILIDADES

Artículo 36 Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPITULO 9. DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

Artículo 37. Régimen disciplinario y régimen sancionador.

37.1. Régimen disciplinario:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Administración en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Administración serán siempre revisables ante los Juzgados de lo Social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha en que tendrá efecto y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

4. Las sanciones serán anotadas en los expedientes personales de los trabajadores, con las consideraciones pertinentes sobre salud y seguridad.

5. Si la falta que se pretende sancionar fuera cometida por un miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, se abrirá expediente contradictorio –en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves–, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados Sindicales, si los hubiera.

A este respecto se observará lo prescrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

6. En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en lo disciplinado por este convenio, informando al Comité de Empresa, de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas «graves» o «muy graves», antes de que éstas sean ejecutivas.

37.2. Faltas:

1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, gravedad y culpabilidad del trabajador, en:

- Leve
- Grave
- Muy grave

2. Son «faltas leves» las siguientes:

- a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
- b) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

d) El descuido en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, material y documentos de los servicios.

e) La falta al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

f) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

g) No comunicar a la Sección de Régimen Interior los cambios de residencia o domicilio.

h) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

3. Se calificarán como «faltas graves» las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

Cuando tuviere que relevar a un compañero –en los regímenes de trabajo a turnos– bastará con tres faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave».

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

c) El incumplimiento de órdenes o instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Corporación o los administrados.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sea o no de trabajo.

e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad, salud y condiciones de trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud e integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de las instalaciones.

f) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

g) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, materiales o documentos de los servicios.

h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

i) La no utilización de los medios de protección, prevención y señalización de los que dispone el trabajador para el desarrollo de sus funciones según la Ley 31 de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

j) Acoso moral u hostigamiento psicológico.

k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

4. Se considerarán como «faltas muy graves» las siguientes:

a) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo –tanto al Ayuntamiento como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona– cometidos durante acto de servicio.

c) Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.

d) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo o en la convivencia necesaria para su ejecución.

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

f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.

g) 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. Causar accidentes graves por negligencias o imprudencia inexcusable.

h) El abandono de servicio.

i) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

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

k) El acoso sexual.

l) Acoso moral u hostigamiento psicológico, si hay reiteración.

m) Acoso por razón de sexo.

n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

37.3. Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

1. Por «faltas leves»:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por «faltas graves»:

–Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

–Traslado de puesto de trabajo.

–Suspensión del derecho a ascender, por un periodo no superior a un año.

3. Por «faltas muy graves»:

–Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

–Traslado de puesto de trabajo

–Inhabilitación por un periodo no superior a tres años, para ascender de categoría.

–Despido, en los términos previstos por el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en la estricta observancia de lo disciplinado por el artículo 55 de la citada Ley.

37.4. Procedimiento disciplinario:

1. Para la imposición de sanciones al personal laboral, se seguirá el procedimiento disciplinario que se describe en el presente artículo.

1.1. Información reservada: El órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

1.2. Medidas cautelares: En supuestos excepcionales por la gravedad o trascendencia de los hechos de los cuales puedan derivarse daños de difícil o imposible reparación, y como medida cautelar, en la resolución de incoación se podrá acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador, oído éste y el Comité de Empresa con carácter previo. La suspensión no tendrá una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador solo percibirá la retribución correspondiente al salario base de su grupo, complemento de nivel y complemento de antigüedad. El instructor en cualquier momento de la instrucción del expediente, a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

2. Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio, bien por propia iniciativa, moción la razonada de los subordinados o denuncia.

El acuerdo de incoación y cargos, que contendrá los hechos en que se fundamente, la posible tipificación, la sanción prevista y la designación del instructor, será notificado al interesado y al Comité de Empresa, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél y para oír a este último. En dicho plazo el interesado podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa; en todo caso, el interesado podrá ser acompañado por su asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

El instructor podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

3. Transcurrido el plazo anterior y practicadas, en su caso, las pruebas, el instructor elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado, al órgano competente para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado y al Comité de Empresa. En el supuesto de que el órgano resolutorio considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por el instructor, se dará nueva audiencia al interesado.

4. De las resoluciones se dará cuenta a la Comisión de Personal.

5. Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

6. Los procedimientos disciplinarios que tengan como falta el acoso sexual o el acoso por razón de sexo tendrán carácter prioritario y urgente, tomándose las medidas provisionales necesarias para preservar a la presunta víctima de la posibilidad de tales acosos además de aquellas otras que se estimen convenientes para su protección y apoyo.

CAPITULO 10. DE LA SALUD LABORAL Y VESTUARIO

Artículo 38. Salud laboral. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como el deber correlativo de observar poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 39. Medios y equipos de protección personal.

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. La Comisión Paritaria participará en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos.

Artículo 40. Reconocimiento médico.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico específico a los riesgos del puesto de trabajo a todos los trabajadores municipales con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Este reconocimiento tendrá carácter voluntario. Constará, al menos, de análisis de sangre, de orina, electrocardiograma y vacunación específica para colectivos peligrosos y tóxicos (vacuna hepatitis B y tétanos). Para el personal de oficinas un reconocimiento ocular exhaustivo.

Los reconocimientos médicos se llevarán a efecto durante los tres primeros meses del año y se realizarán dentro del horario de trabajo, y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 41. Vestuario.

El Ayuntamiento, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, facilitará gratuitamente los útiles de trabajo y vestuario más adecuado para cada puesto de trabajo, así como el tiempo de duración de éstos.

Como mínimo se compondrá de:

Personal de servicios:

–Dos uniformes (trajes partidos), duración un año.

–Dos camisas (una de manga larga y una de manga corta), duración un año.

- Un chaquetón impermeable, duración dos años.
- Un jersey, duración dos años.
- Un par de botas antideslizantes, duración un año.
- Un par de zapatos de seguridad, duración un año.

Personal de limpieza:

- Dos uniformes/ pijama, duración un año (verano-invierno).
- Dos pares de zapatos antideslizantes, duración un año.
- Una chaqueta o rebeca de lana/punto, duración dos años.

Personal de ayuda a domicilio:

- Dos uniformes/ pijama, duración un año (verano-invierno).
- Una chaqueta o rebeca de lana/punto, duración dos años.

(Para el personal de ayuda a domicilio extraordinaria la duración del vestuario tendrá doble duración con respecto al estipulado para ayuda a domicilio).

Personal ludoteca y pabellón deportivo: Chándal, zapatillas cada dos años. Y en el caso de la ludoteca, además, un par de calcetines para moqueta, cada año.

Personal ordenanzas: Uniforme completo, cada dos años. (Constará de pantalón, camisa, jersey y chaqueta con el anagrama del Ayuntamiento, zapatos).

La calidad y cantidad del vestuario se verificará por la Comisión Paritaria.

Las prendas que componen la dotación del vestuario son de uso obligatorio durante la jornada laboral y exclusivamente de la misma.

En toda recepción del vestuario se quedará con una muestra de los tejidos que se soliciten a la empresa adjudicataria al objeto de comprobar la calidad en el momento de la entrega de pedidos.

CAPITULO 11. REGIMEN DE REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 42. La representación colectiva del personal laboral.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en la Ley 9 de 1987, de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en lo regulado en el presente capítulo.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Ayuntamiento, éste constituirá un único centro de trabajo formado por la totalidad de establecimientos dependientes de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9 de 1987, de 12 de junio.

3. El órgano de representación de los/as trabajados incluidos en el ámbito de este convenio colectivo es el Comité de Empresa, que ostentará la representación colectiva del personal laboral incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 43. Derechos y competencias de los miembros del Comité de Empresa.

Es competencia de los representantes del personal laboral la defensa de los intereses generales y específicos de estos empleados/as del Ayuntamiento de Bargas y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

1. Los miembros del Comité de Empresa, representantes de los trabajadores (en adelante RT), deberán ser informados de las siguientes materias:

1) De los acuerdos de los órganos pertinentes, así como de los plenos de la Corporación que afecten a los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento. En estos supuestos, los citados Representantes de los trabajadores podrán emitir el informe al respecto para la consideración por la Corporación.

2) Trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos y prevención que la Comisión correspondiente realice.

2. Los RT podrán hacer propuesta a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales en el trabajo, así como de todas aquellas que consideren oportunas.

3. Los RT serán los últimos en ser trasladados de puesto de trabajo o cambiado el turno cuando las necesidades del servicio lo requieran.

4. Los RT dispondrán de un crédito de hasta treinta y cinco horas mensuales retribuidas para dedicarlas a actividades de representación, tanto dentro como fuera de las dependencias municipales. Para la utilización de este derecho se avisará con la mayor antelación posible al representante del servicio. Se podrán acumular las horas de distintos miembros de él, en uno o varios de éstos. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación.

5. Ninguno de sus miembros podrá ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del empleado en el desempeño de sus funciones de representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido disciplinario, en su texto refundido a 3 de diciembre de 2003.

Asimismo no podrá ser discriminado en los derechos que como empleado ostente, y en general en cualquier condición de trabajo.

6. La Corporación facilitará al Comité de Empresa los medios necesarios para el

cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de información sindical.

8. Los RT podrán contar con la presencia de asesores, tanto en las reuniones internas como en cualquier reunión o negociación a la que fuera convocado. En este último caso, dichos asesores intervendrán con voz pero sin voto.

Los RT podrán reproducir y difundir libremente entre todo el personal sus comunicados y fijar éstos en los tableros de información sindical, respetando en todo caso lo que en el art. 18 de la Constitución se contiene respecto a cuestiones relativas al honor, intimidad personal y familiar, la propia imagen, etc.

Artículo 44. Asambleas.

1. Podrán convocar asambleas: El Comité de Personal, las Secciones Sindicales que estén representadas y/o el treinta y tres por ciento de la plantilla.

2. Los RT dispondrán de hasta treinta horas anuales para la celebración de asambleas.

3. Las secciones sindicales, previamente constituidas, dispondrán de hasta veinte horas a anuales para la celebración de asambleas.

4. En ningún caso la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

5. El preaviso de la convocatoria deberá presentarse ante la Concejalía de Personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, convocándose preferentemente fuera del horario de atención al público.

6. Los convocantes garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Artículo 45. Solución de conflictos colectivos.

1. Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa remisión del mismo a la Comisión Paritaria.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no de solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutua acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

3. En todo caso, las partes se someten al arbitraje obligatorio establecido a nivel de comunidad autónoma.

CAPITULO 12. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 46. Retribuciones básicas.

Se entiende por retribuciones básicas el sueldo, y su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario de este Ayuntamiento, durante el período de vigencia del presente acuerdo, conforme a los grupos A1, A2, B, C1, C2 y AP en el que el personal laboral esté encuadrado, así como su antigüedad, siendo su cuantía por trienio y mes de 27,32 euros para todos los trabajadores, en relación a su jornada de trabajo. Se devengará automáticamente en el mes en el que se cumplan los tres años de servicio o múltiplos de tres años de trabajo efectivo, incrementándose esta cantidad cada año, de acuerdo con lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

46.1. Complemento de nivel: Se considera «complemento de nivel» la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios atendiendo al nivel asignado a cada categoría profesional, según anexo del presente convenio. La cuantía será la que se fije para cada uno de los niveles en correspondencia numérica con la tabla de niveles de complemento de destino que para los funcionarios del Estado establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante la vigencia del presente convenio colectivo.

46.2. Complemento de puesto de trabajo: Es la retribución que corresponde percibir a cada trabajador por razón de las características del puesto de trabajo que ocupa, según se detalla en el anexo I del presente convenio colectivo.

En la determinación de este complemento se ha tenido en cuenta la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, y gestión, manejo de fondos públicos o especial cualificación técnica; jornada especial; los conceptos de penosidad, peligrosidad y toxicidad, así como la consideración del desempeño de responsabilidades afines eventualmente.

46.3. Complemento por nocturnidad: Se devengará por trabajos realizados entre las 22,00 y las 6,00 horas del día siguiente. Por la ejecución total o parcial de trabajos en horario nocturno se percibirá un complemento salarial de un 25 por 100 del salario base mensual, en proporción a las horas trabajadas en dicho régimen.

46.4. Complemento por turnicidad: Se indemnizará la realización de trabajos en turnos rotativos y será abonado a todo aquel trabajador/a que lo realice. Turno mañana y tarde: 53,06 euros mensuales y turno mañana tarde y noche 62,50 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

46.5. Complemento por jornada partida: Se retribuirá la realización de la jornada diaria de trabajo en horario partido, mañana y tarde, por razón del servicio, 65,07 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

46.6. Complemento por festivos, domingos y sábados (CF):

A) Se abonará, igualmente, un complemento en cuantía de 38,00 euros por cada festivo, sábado o domingo trabajado, siempre que forme parte de su jornada ordinaria de trabajo. Este complemento, para los casos de servicios de agua y alumbrado público vendrá incluido con el de turnicidad en un solo concepto, tal como se describe en el apartado 46.12.

B) En el caso de la Casa de Cultura, los trabajadores pertenecientes a este servicio, dada su específica programación de actividades en fin de semana y festivos, se establece un complemento de 38,00 euros por sábado, domingo, o festivo trabajado.

46.7. Indemnizaciones por razones de servicio: Los trabajadores/as que por necesidad del Ayuntamiento, y siempre bajo orden de éste, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas percibirán una compensación por dietas y desplazamiento igual a las normas establecidas para el personal funcionario de este Ayuntamiento, acogiéndose a la legislación vigente para ellos, con justificación documental de los gastos ocasionados y cobrando la misma dieta todos los trabajadores/as, igual a la establecida para el personal funcionario, en el marco aprobado por la JCCM. Para el monitor de internet se establece un complemento mensual de 118,59 euros por este concepto como compensación por la confección de la cartelería municipal.

46.8. Complemento de plena disponibilidad (P.D.): Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de disponibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características del servicio. La realización de este régimen se interpreta en su completa acepción conceptual:

A) Por un lado, contempla la posibilidad de ir adaptando la jornada del trabajador a las particulares necesidades que surjan en cada servicio.

B) Por otro lado, en el caso de averías y/o emergencias el trabajador que sea requerido por el responsable del servicio, contabilizará el tiempo empleado, no pudiendo superar más de setenta horas anuales en este aspecto. El trabajador que perciba este complemento, en el caso de que supere las setenta horas anuales de dedicación, cada hora trabajada será considerada como hora extraordinaria.

C) Paralelamente a los criterios A y B, el concejal responsable del área, podrá certificar la realización de hora extraordinaria de emergencia, dependiendo de la relevancia de la situación atendida en caso de que la disponibilidad requerida pase de dos horas. En todo caso, cada hora requerida entre las 22,00 y las 6,00 horas, se considerarán como 1,5 horas para su compensación en tiempo libre.

El tiempo requerido de PD podrá ser deducido en jornadas siguientes según necesidades del área de trabajo, incluso de forma acumulada, siempre que se cuente con el Concejal Delegado de área.

La cuantía del complemento P.D. será de 150,00 euros mensuales para todos aquellos trabajadores/as que sean requeridos para esta dedicación, cuantía que será revisada en el siguiente convenio colectivo.

46.9. Complemento por conducción de vehículos: Se establece una cuantía mensual de 64,95 euros para todo aquel trabajador que acepte el compromiso de conducir vehículos industriales en los distintos sectores que, por necesidad y características del propio servicio y su maquinaria, lo determine la Concejalía de Personal, previa comunicación al Comité de Empresa. No devengarán este complemento los empleados que desempeñen puestos de trabajo de capataz, maquinista y conductor, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

46.10. Complemento de responsabilidad y control de mantenimiento: Sólo será aplicable en el caso del trabajador o trabajadores que por razones del especial desempeño en el funcionamiento de un servicio, sus funciones ocupan el control de un correcto mantenimiento de infraestructuras y afines. En el presente convenio se contempla este complemento en el caso del oficial de la que atiende el cementerio. Su cuantía se fija en 118,59 euros mensuales. Y será devengado sólo en el caso de servicio efectivo prestado, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

46.11. Complemento de incentivo por apoyo a funciones de mantenimiento: En las especiales circunstancias de algunos servicios, el trabajador puede ser requerido para tareas afines para un desempeño justificado en tiempo y forma particular. En este convenio, se contempla esta posibilidad para el supuesto en que el ordenanza de la Casa de Cultura, las realice, debido a la versatilidad evidenciada en esta labor. Su cuantía se fija en 97,08 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

No es compatible con el de plena disponibilidad.

46.12. Complementos de guardia semanal: Para los casos del servicio de aguas y electricidad que realizan servicios de guardia semanal especial por turnos rotatorios se establece un complemento que incluye el trabajo por turnos (lunes a viernes) y la alternancia rotativa en la dedicación en fin de semana y festivo tal como se recoge en los anexos correspondientes, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Artículo 47. Pagas extraordinarias.

Corresponde a cada trabajador/a una paga extra por la suma correspondiente al sueldo, complemento de antigüedad y complemento de nivel por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al mes de junio y al de diciembre, abonándose en las nóminas de dichos meses.

Estas dos pagas extraordinarias anuales serán por importe, cada una de ellas, de igual cuantía que las, que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario de este Ayuntamiento conforme a los grupos A1, A2, B, C1, C2, y AP en que el personal laboral este encuadrado.

47.1. Horas extraordinarias: Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objeto de fomentar la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

47.1.1. Compensación en tiempo libre:

–Las horas de lunes a viernes, desde las 8,00 hasta las 22,00 horas: El 175 por 100.

–Las horas de lunes a viernes, nocturnas: El 200 por 100.

–Las horas en festivos, sábados y domingos, desde las 8,00 hasta las 22,00 horas: El 225 por 100.

–Las horas festivas nocturnas: El 300 por 100.

47.1.2. Compensación económica:

–Las horas realizadas por períodos punta de producción, o en casos de emergencia, se percibirán con un recargo del 75 por 100 del salario bruto, proporcional. En todo caso esta consideración, deberá ser autorizada previamente por el Concejal Delegado de Area.

–Si estas horas se produjesen en sábado, domingo, festivos o nocturnos, será el 100 por 100.

–Si las horas fueran festivas nocturnas serán incrementadas en 125 por 100.

–Las horas extraordinarias que se compensen en libranzas se disfrutarán inexcusablemente a petición del trabajador, cuando lo considere oportuno, en el mes siguiente al de su realización, pudiendo ser acumulativas. Y las horas extraordinarias compensadas económicamente se percibirán en la nómina del mes siguiente a su realización, una vez contabilizadas.

–Las horas extraordinarias que haya que realizar por el personal laboral de este Ayuntamiento durante las fiestas de San Esteban y de septiembre se compensarán con un importe de 33,00 euros brutos/hora en horario diurno, y 45,00 euros brutos/hora en horario nocturno, incrementándose anualmente según el aumento establecido por la LPGE.

CAPITULO 13. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y OFERTA DE EMPLEO PUBLICO

Artículo 48. Relación de puestos de trabajo y oferta de empleo público.

La plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo aprobados y presupuestados por la Corporación constituyen la base sobre la que se establece la oferta de empleo público anual.

Las vacantes que se produzcan en el Ayuntamiento por cualquier causa, así como las plazas de nueva creación, formarán la oferta de empleo público que tendrá un carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales y de categorías profesionales que se consideren prioritarios en la línea de la consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan a necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural. Dichas ofertas de empleo público serán convocadas en todo caso con respeto a los límites que anualmente establezcan los presupuestos generales del estado.

La Corporación tenderá a la normalización de la oferta de empleo público con carácter anual (aprobación, publicación, desarrollo, contratación).

En la elaboración de la oferta de empleo público se estudiará la posibilidad de destinar un de las plazas a trabajadores discapacitados, hasta conseguir un 2 por 100 sobre el conjunto de antilla.

Artículo 49. Traslados.

Podrá concurrir a todos los concursos de traslados cualquier trabajador indefinido que lleve al menos un año de servicios prestados, contando desde su contratación, hasta el último día de presentación de instancias. Para poder ejercer este derecho tendrá que poseer el mismo grupo y área de la vacante. En todo caso se elaborará el oportuno baremo de méritos.

Dicho baremo será elaborado por el Departamento de Personal que lo someterá a la consideración de la Comisión Paritaria.

Artículo 50. Permutas.

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas de los puestos de trabajo o turnos entre trabajadores de la misma categoría y nivel.

Artículo 51 Promoción interna.

En la provisión de plazas por promoción interna la selección se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria que previamente será negociada por la Comisión Paritaria.

El sistema de selección de promoción interna se proveerá mediante concurso-oposición, observando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Esta se llevará a cabo, dentro de cada área, aunque exista disparidad entre la relación laboral de los empleados (laboral-funcionario), disponiendo las pruebas necesarias para ello.

Artículo 52. Funcionarización.

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a realizar las pruebas para la funcionarización del personal laboral que corresponda según R.P.T. comenzándose este proceso por el personal destinado en oficinas para aquellas plazas sobre las que exista una previsión legal de que sean ocupadas por personal funcionario.

Disposición adicional.

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado y organizaciones sindicales que afecten a empleados públicos (que deberán ser objeto de negociación previa para su oportuna tramitación presupuestaria), y sean publicados en el «Boletín Oficial del Estado» a través de leyes, decretos leyes, acuerdos o resoluciones del Consejo de Ministros, será de aplicación automática al personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, cuando sea legalmente definitivo.

Disposición final.

Una vez aprobado el presente convenio colectivo laboral será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, remitiéndose copia del mismo a la autoridad laboral competente y, nominativamente, a los trabajadores afectados.

Bargas 15 de diciembre de 2009. –Por el Ayuntamiento (firmas ilegibles). –Por las secciones sindicales (firmas ilegibles).

**ANEXO I. HORARIO Y CONDICIONES ESPECIFICAS
DE TRABAJO**

Por el presente convenio queda organizado cada servicio o área de gestión como sigue:

A) Servicio de aguas: Por la singularidad de las necesidades de este servicio, su organización se conforma tal como se describe en el anexo III.

B) Servicio de limpieza: Se crearán turnos de mañana y tarde, dependiendo de cuando sea conveniente limpiar las dependencias municipales.

El Ayuntamiento se encargará de cubrir las posibles bajas del personal de este servicio.

C) Servicio del cementerio: La jornada se realizará con horario de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto los días que se produzcan enterramientos por la tarde, que se descontarán de la jornada de mañana.

Por la particular configuración del servicio de cementerio, se habilitó al oficial de la responsable de esta instalación con el complemento P.D. Al igual que al oficial de segunda que colabora en la alternancia del servicio. A partir del presente convenio, el responsable del cementerio recibirá el complemento especificado en el apartado 46.10. Sólo en el caso de enterramientos en fines de semana y festivos, será reconocida la condición de hora extra.

El Ayuntamiento proveerá de un teléfono móvil para su localización al personal responsable del servicio, que estará activo durante las veinticuatro horas.

D) Casa de cultura:

1. Biblioteca: Este servicio funcionará de 10,00 a 13,00 y de 16,00 a 21,00 horas, y en verano se adaptará a las necesidades del servicio. Por este horario se reconoce el complemento de jornada partida (JP) si el trabajador durante los cinco días de la semana realiza su horario de forma partida. Mientras se esté realizando jornada partida durante tres días a la semana, la cantidad a percibir será del 60 por 100 del complemento de J.P.

2. Actividades culturales programadas: El horario de trabajo dependerá del calendario de actividades organizadas, que pueden ser en sábados, domingos y festivos. Por estas jornadas el trabajador requerido percibirá el complemento descrito en el apartado 46.6.

3. Centro de internet: Este servicio funcionará en horario de mañana y tarde, de lunes a viernes.

E) Sección de deportes: Los peones del pabellón realizarán su jornada de lunes a domingo, de 16,00 a 23,00 horas, librando dos días en semana y rotando los servicios en fin de semana.

El coordinador de escuelas deportivas tendrá jornada de 12,00 a 14,00 y de 16,00 a 20,30 horas, de lunes a viernes, excepto los lunes en que el horario será sólo de 16,00 a 20,30. El resto de su jornada la realizará los sábados de 9,30 a 14,00 horas, librando sábados por la tarde, domingo y lunes por la mañana; con complemento de Plena Disponibilidad

F) Servicio de electricidad: Este servicio se organiza en dos tipos de jornadas: Jornada ordinaria (JO) para el trabajador categoría oficial de primera, con funciones de conductor. Y dos trabajadores en turnos, según cuadrante establecido en anexo II.

G) Servicio de obras: El horario presencial de trabajo de los empleados del sector de obras comprende desde las 8,00 a las 15,00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

H) Servicio de parques y jardines: Su horario presencial será de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Al capataz de este servicio se le dotará de plena disponibilidad para atender posibles necesidades del área.

Además de las tareas propias del área, se realizarán las siguientes:

- Control de la empresa encargada de desinfección, desinsectación y desratización.
- Organización y traslado de mobiliario a distintas dependencias.
- Recogida de alimentos para las personas más necesitadas en la Cruz Roja (Toledo).
- Organización de distintos eventos referidos al ayuntamiento dentro la jornada laboral.
- Gestión de residuos urbanos.

I) Servicio de ayuda a domicilio: Los/las trabajadores/as del SAD tendrán jornada de lunes a domingo, considerando SAD básico de lunes a viernes y SAD extraordinario fines de semana y festivos.

Se dotará a este servicio del vestuario y material quirúrgico necesario (guantes de látex, etc.).

La realización de un número mayor de horas de su jornada laboral se compensará o retribuirá de igual manera que en el resto de servicios, previo informe del responsable de área.

J) Servicios sociales: E horario presencial de los trabajadores/as de este servicio comprende

desde las 8,00 a las 15,00 horas, de lunes a viernes.

El personal de cada uno de los Servicios Sociales especializados se regirá según el horario convenido con el Ayuntamiento.

K) Centro de atención a la infancia: El horario será de 7,45 a 15,30 horas, de lunes a viernes. Este horario será ocupado por las distintas personas adscritas a este servicio dentro de su horario de siete horas. Por las características de este servicio, el tiempo de descanso diario será negociado con los concejales correspondientes, sustituyéndolo por días libres a disfrutar cuando el trabajador o trabajadora considere, respetando la prestación del servicio y siempre con el acuerdo del concejal del área.

L) Ludoteca: El horario será de lunes a viernes, de 15,30 a 19,30 horas.

M) Centro joven: El horario será tres días de 8,00 a 15,00 y dos de 9,00 a 14,00 y de 17,00 a 19,00 horas.

Se establece la parte proporcional correspondiente a la jornada partida. En verano el horario será sólo de mañana.

N) Centro de la mujer: El horario será de 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes, y de 16,00 a 18,00 horas martes y jueves, en horario de invierno. La jornada de verano será de 8,30 a 14,30 horas.

Ñ) Centro ocupacional: El horario será de lunes a viernes, de 8,00 a 15,00 horas.

O) Vigilante del colegio: El horario será de lunes a viernes, de 9,00 a 14,00 y de 15,00 a 17,00 horas.

P) Servicios administrativos: Jefa Negociado RRHH, auxiliares administrativos, archivera y ordenanzas: El horario será de lunes a viernes, de 8,00 a 15,00 horas.

ANEXO II

SERVICIO DE ELECTRICIDAD /ALUMBRADO PUBLICO

–La jornada laboral será de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes.

–Para tal fin, se establece un cuadrante de guardias localizadas de fin de semana rotativo, con porte de teléfono móvil las veinticuatro horas del día. Vigilancia de alumbrados en horario en el que éstos entren en funcionamiento, así como reparación de averías, atendidas según convenio.

–La vigilancia en fines de semana se realizará el viernes y sábado durante dos horas cada día, el horario será a elección del trabajador. Después de la realización de este servicio el trabajador disfrutará de un día de descanso (viernes siguiente).

–Se asigna al capataz y al oficial de primera el complemento de plena disponibilidad, atendiendo los servicios reflejados como P.D. en los términos descritos. Para su remuneración estará a lo establecido en el convenio para tal situación, habiendo rotación según cuadrantes organizados.

–La asignación económica del servicio del complemento de guardia semanal, será de 90,00 euros semanales, en el que se incluye la atención por turnos en los períodos descritos.

–La atención de vigilancia en los festivos no contemplados en los cuadrantes será asignada por el Concejal de Servicios, remunerándose con el complemento de festivos en su caso.

1ª semana	LUNES	MARTES	MIERC.	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
MAÑANA	A-C-J	A-C-J	A-C-J	A-C-J	C-J	C (G.V.)	C (G)
TARDE	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (G.V.)	C (G.V.)	C (G)
NOCHE	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (G.V.)	C (G.V.)	C (G)

2ª semana	LUNES	MARTES	MIERCO.	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
MAÑANA	A-C-J	A-C-J	A-C-J	A-C-J	A-J	A (G.V.)	A (G)
TARDE	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (G.V.)	A (G.V.)	A (G)
2-NOCHE	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (G.V.)	A (G.V.)	A (G)

ANEXO III SERVICIO DE AGUAS

La jornada laboral estará distribuida de la siguiente forma:

–De lunes a viernes, de 8,00 a 15,00 horas, se establece un turno con el capataz, un oficial y un peón, excepto los jueves y viernes que librarán de forma alternativa el capataz y el oficial para atender las guardias localizadas de fin de semana. El cuadrante de este reparto será realizado trimestralmente con la autorización del concejal de Servicios.

–El capataz rotará en los turnos de guardia de fin de semana y en los turnos de mañana cuando falte personal oficial.

–Se garantiza en periodos vacacionales, bajas laborales, etc., la incorporación al servicio de personal para poder garantizar los turnos.

–Al igual que sábados y domingos los días festivos estarán cubiertos por el capataz o el oficial, de guardia localizada, con el teléfono móvil durante las veinticuatro horas.

–Los servicios que se prestarán en las guardias de fin de semana y festivos serán los siguientes: Vigilancia, control de depósitos y grupos de presión. Se atenderán las posibles averías siempre que previamente el concejal de Servicios lo autorice.

Estas horas realizadas por averías o servicios de urgencias en las guardias de fin de semana y festivos serán compensadas según convenio, previo informe del concejal de servicios.

–Se establece por las peculiares condiciones de este servicio un complemento de P.D. a una segunda persona, en este caso al oficial de primera.

–El complemento por servicio de guardia semanal por turnos rotatorios será remunerado con un complemento de 140,00 euros. Esa cantidad incluye el trabajo por turnos durante la semana y la alternancia rotativa en la dedicación en fin de semana. Y la de 72,00 euros por la guardia de veinticuatro horas en festivos.

Si en periodos de vacaciones, bajas etc., para poder garantizar los turnos fuera necesario no poder librar jueves y viernes, se compensará con un complemento al oficial o al capataz que lo realice con el complemento de festivos por cada jueves o viernes trabajado en el que se estuviera librando.

N.º I.-1559