

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO- 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo número de Código de Convenio 45100172012013, suscrito entre el excelentísimo Ayuntamiento Cazalegas y los representantes Sindicales del Personal Laboral de dicho Ayuntamiento, firmado el 1 de junio de 2012 y presentado ante el Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía el día 28 de mayo de 2013, tras efectuar las modificaciones requeridas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, 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 y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía 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 28 de octubre de 2013.-El Coordinador Provincial de Empleo y Economía.- (Por vacante, artículo 4 Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto).-La Secretaria Provincial.-P.A. El Jefe de Servicio de Trabajo, Óscar Mira Méndez.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CAZALEGAS

##### PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE ACUERDO

Conciertan el presente Convenio Colectivo de un lado el Excmo. Ayuntamiento de Cazalegas y de otro los representantes de los trabajadores, según establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

##### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

###### Artículo 1.- **Ámbito.**

###### 1.1. **Ámbito personal:**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores Laborales que prestan o presten servicios en este Ayuntamiento. Quedan excluidos de este ámbito todos los contratos de trabajo que formalicen en desarrollo de subvenciones finalistas otorgadas por otras Administraciones Públicas, los cuales se regirán por la normativa que regule su financiación.

###### 1.2. **Ámbito territorial:**

Comprenderá todos los Centros y servicios dependientes de este Ayuntamiento.

###### Artículo 2.- **Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez aprobado por el pleno municipal y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo correspondiente; tendrá una vigencia de hasta el día 31 de diciembre de 2014.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 1 de noviembre del último año de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente mesa de negociación.

###### Artículo 3.- **Comisión de seguimiento.**

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del Convenio Colectivo. En especial la Comisión de Seguimiento será la primera, en abordar cualquier conflicto Colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo. La Comisión de Seguimiento que será paritaria, estará compuesta por al menos un representante de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar los servicios de los asesores, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha Comisión. La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de treinta días, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo aquel carácter vinculante. Actuará como Secretario el de ese Ayuntamiento o el trabajador administrativo que, a propuesta de aquel designe el señor Alcalde.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido al Presidente de la misma.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

- Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los trabajadores.

- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengan determinadas por disposiciones legales.

Las que la atribuye el presente Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO II.- JORNADA Y HORARIOS**

### **Artículo 4.- Jornada laboral.**

1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y media en cómputo semanal, a realizar preferentemente de lunes a viernes, de forma intensiva y en jornada de mañana (de 8,00 a 15,30 horas).

2. Los trabajadores tendrán un descanso semanal interrumpido de, al menos, un día y medio, 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. 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 de Seguimiento.

En caso de urgente necesidad de realizar un cambio, se tendrá que someter posteriormente al dictamen favorable de la Comisión Seguimiento.

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

### **Artículo 5.- 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 6.- Jornadas especiales.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cuando se requiera que la jornada laboral se realice en régimen de turnos se garantizará la igualdad en el reparto y rotación.

Se establecen los siguientes complementos para las jornadas especiales:

- 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 15 por 100 del salario base mensual, en proporción a las horas trabajadas en dicho régimen.

- 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: 30,00 euros mensuales y turno mañana, tarde y noche 40,00 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

- Complemento por festivos y domingos: Se abonará, igualmente, un complemento en cuantía de 30,00 euros por cada festivo o domingo trabajado, siempre que forme parte de su jornada ordinaria de trabajo.

La percepción de los anteriores conceptos será incompatible con el cobro de horas extraordinarias.

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 a los representantes de los trabajadores. Se establece una compensación económica de..... euros.

- 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.

#### **Artículo 7.- Servicios extraordinarios.**

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por necesidades del servicio fuera necesaria la realización de trabajos de este tipo, éstos se ejecutarán por todos los trabajadores capacitados para realizarlos y de forma rotatoria entre ellos.

Por la Intervención del Ayuntamiento, se informará trimestralmente al representante sindical de las cantidades abonadas por este concepto, así como de su distribución por áreas y servicios.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador afectado. La compensación económica será la de 18,00 euros/hora y el disfrute en tiempo libre se realizará a razón de 1,5 horas libres por cada hora de trabajo.

No se podrán realizar más de 15 horas al mes ni más de 80 horas al año.

### **CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 8.- Actualización automática.**

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán una variación en el mismo porcentaje que marque el I.P.C. para cada año.

#### **Artículo 9.- Conceptos retributivos.**

El personal laboral del Ayuntamiento, será retribuido por los siguientes conceptos:

- Salario base: Será el que se determine para cada grupo de titulación la Ley de Presupuestos.  
- Complemento de subgrupo. Es la retribución mensual que corresponde al trabajador por el nivel de su categoría.

- Complemento Actividad. Es la retribución mensual que corresponde al trabajador según sus funciones.

- Complemento Antigüedad. Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán cada tres años un complemento de antigüedad mes tal y como marca la Ley General de Presupuestos, este complemento subirá anualmente lo que marque dicha Ley.

- Pagas extraordinarias: Los trabajadores del Ayuntamiento percibirán una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, con los complementos según niveles y antigüedad.

- Dietas y kilometraje: Por comida o cena la cantidad que se justifique hasta un máximo de 18,03 euros. Por alojamiento, la cantidad justificada con un máximo de 50,00 euros. Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieran de desplazarse fuera del núcleo urbano con sus propios medios recibirán una indemnización por kilómetro recorrido, según las bases de ejecución de los presupuestos municipales.

- Complemento de I.T.: Los trabajadores que entren en situación de incapacidad temporal, verán incrementada su prestación hasta el 85 por 100 de su salario durante el citado periodo de incapacidad. Este complemento entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013 y podrá ser objeto de revisión en año 2014, en función de la situación económica del Ayuntamiento.

### **CAPÍTULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 10.- Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, pudiendo dividirse a petición del interesado y bajo autorización del Ayuntamiento en varios periodos, no inferiores a una semana.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En el caso en que las vacaciones, por razón del servicio, se tomaran en meses distintos a los señalados se compensarán con seis días libres.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de quince días a su elección dentro del periodo vacacional.

También podrán disfrutarse las vacaciones en periodos diferentes a los señalados anteriormente, siendo precisa la solicitud del interesado y la aprobación del Ayuntamiento.

Los turnos de vacaciones seerán rotativos y se distribuirán respetando la funcionalidad de cada servicio. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden con dos meses de antelación al inicio de las vacaciones, así mismo deberá conocerse en el servicio de personal el último día del mes de abril.

La duración de las vacaciones de los trabajadores que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre de dicho año, el resultado será redondeado por exceso.

El periodo de vacaciones se interrumpirá por causas de incapacidad o accidente (I.T.), iniciándolas de nuevo cuando se cause alta, siempre que por el cuadrante de vacaciones sea posible. En el caso de no poder disfrutarlas al causar alta se adecuará la fecha para su disfrute siendo los casos estudiados por la Comisión de Seguimiento.

#### **Artículo 11.- Permisos.**

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y causas siguientes:

- Fiestas laborales.
- Por matrimonio quince días naturales.
- Por nacimiento de un hijo o adopción, dos días en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro días en distinta localidad.
- Por fallecimiento o enfermedad grave (con necesidad de hospitalización), de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y de persona con quien se conviva maritalmente, tres días en la misma localidad de residencia del trabajador y cinco días en distinta. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de tercer grado de consanguinidad dos días.
- Por cambio de domicilio habitual un día.
- El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos a que llegue con el Ayuntamiento respetando, en todo caso, que se cubran las necesidades del servicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- Para someterse a exámenes oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura, los días indispensables, debidamente justificados.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siendo necesario presentar justificante.

- Por asuntos particulares, ocho días que se distribuirán de la siguiente manera:

- a) Dos días, que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan con sábado o domingo.
- b) Seis días a elección del trabajador, que se incrementarán en dos en el segundo supuesto del apartado anterior.

A partir de los quince años de servicio de un trabajador/a, vendrá a aumentar los citados ocho días en uno más por cada cinco años que superen los quince.

En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente y no podrán acumularse las vacaciones.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o un disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo en al menos un octavo o un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad.

Los trabajadores que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, el Secretario General podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes.

- Dos días de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Por el tiempo indispensable y justificado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 se utilicen en la empresa.

**Artículo 12.- Permisos no retribuidos.**

El trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a tres meses cada dos años, ni inferior a siete días. Dicha licencia le será concedida siempre que lo solicite con la debida antelación y lo permitan las necesidades del servicio.

**Artículo 13.- Excedencias.**

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 14.- Anticipos reintegrables.**

1.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrables.

2.- La cantidad máxima a solicitar será de 1.000,00 euros, debiendo reintegrarse en un plazo máximo de veinticuatro mensualidades.

3.- Se encomienda a la Comisión de Seguimiento la determinación y el control de los criterios para la concesión de los anticipos para lo que se requerirá, estar al corriente de pago de otros anticipos y no estar suspendido de empleo y sueldo. Se concederá siempre que exista crédito disponible en la cantidad consignada al respecto. Se tratará asimismo, en primer lugar, de que dicha concesión se realice a favor de aquellos trabajadores que tuvieran algún problema grave derivado, ante todo, de una enfermedad propia o para atender a la de algún familiar. Sólo ante esta situación, la Comisión de Seguimiento podrá solicitar al pleno Corporativo el aumento del Fondo. Este fondo quedará dotado para el año 2013 en 7.000,00 euros.

Los criterios a seguir para la concesión de estos anticipos serán los que a continuación se enumeran:

- 1.- Gastos de enfermedad.
- 2.- Adquisición de la primera vivienda.
- 3.- Reforma de la primera vivienda.
- 4.- Adquisición de mobiliario de la primera vivienda y/o primer vehículo.
- 5.- Estudios propios o de familiar de primer grado.

**Artículo 15.- Acción Social.**

El Ayuntamiento abonará a sus trabajadores ayudas económicas por ortodoncia, lentillas, gafas, etc., y serán beneficiarios de ellas también, el cónyuge e hijos, siempre que uno u otros no estén trabajando en ninguna Empresa o dados de alta en cualquier otro Régimen Especial. Las cuantías máximas y conceptos serán las que se determinan a continuación.

A) Por hijo discapacitado 100,00 euros/año con igual o mayor del 33 por 100 de minusvalía y no superando el 65 por 100.

B) Por natalidad 100,00 euros por cada hijo en un único pago.

C) Por vehículo de discapacitado o prótesis 100,00 euros en un único pago.

D) Por rotura de gafas en el desempeño de sus funciones, hasta un máximo de 100,00 euros en un único pago para la reparación o sustitución de las mismas.

Para el percibo de las referidas ayudas, será necesaria justificación documental del hecho subvencionable.

**Artículo 16.- Asistencia Jurídica y Responsabilidad Civil.**

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de los mismos en el ejercicio de su puesto de trabajo, salvo en los casos de manifiesta negligencia.

**Artículo 17.- Protección a la maternidad.**

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de las normas legales, que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación. Cuando alguno de los puestos de trabajo sea peligroso para el feto o la madre y, vistos los informes pertinentes del Médico Tocólogo, se procederá mientras dure el periodo de gestación, al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, dentro de su categoría profesional. La realización de turnos de noche o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario a partir del sexto mes del embarazo y se percibirán las compensaciones económicas correspondientes.

**CAPÍTULO V.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 18.- Régimen disciplinario y régimen sancionador.****18.1. 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 haberes.

4. 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 Jurisdicción Social.

5. En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en lo establecido por este convenio.

## 18.2. 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) 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.
- 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 del 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 periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

18.3. 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.

18.4. 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 los representantes de los trabajadores 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.

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, será notificado al interesado y a los representantes de los trabajadores, concediéndoles un plazo de cinco 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.

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

3. Transcurrido el plazo anterior y practicadas, en su caso, las pruebas, se dictará la resolución en el plazo máximo de diez días y se notificará la misma al interesado y a los representantes de los trabajadores.

4. 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.

5. 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.

6. Se establece un plazo de caducidad para iniciar el procedimiento sancionador de diez días para las faltas leves, veinticinco para las graves y sesenta para las muy graves. Dicho plazo comenzará a contar cuando el Ayuntamiento tenga constancia de los hechos sancionables.

7. Por el Ayuntamiento y de acuerdo con la representación de los trabajadores, se arbitrará un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, resultando de aplicación, hasta que se adopte dicho acuerdo, lo dispuesto en el presente artículo para el procedimiento disciplinario.

## CAPÍTULO VI

### **Artículo 19.- Provisión de puestos de trabajo, oferta pública y tribunales.**

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables. A los tribunales acudirán como vocales un representante de los trabajadores o persona en quien se delegue y un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO VII

### **Artículo 20.- Formación.**

La Comisión de Seguimiento, en el plazo de dos meses desde la aprobación del presente Convenio Colectivo, elaborará un plan de formación y reciclaje, para todos los trabajadores afectados por aquel.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada año si el curso dura hasta cinco días y una vez cada dos años si dura dos semanas, los cuales se considerarán jornada laboral la asistencia a un curso de Formación Profesional Específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) La asistencia a los cursos, congresos, jornadas, etc, implicará que el trabajador utilice los días libres que tenga durante la realización del curso si coincidiera, y que no trabajará en su turno habitual el mismo día de la realización de un curso, contando como trabajo efectivo. Cuando termine el curso o jornada el cuadrante o sistema de trabajo seguirá su curso habitual.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Ayuntamiento concederá el consiguiente

permiso retribuido por el tiempo de duración que tenga el curso, con abono al trabajador de los gastos de viaje e indemnizaciones que correspondan.

c) El Ayuntamiento podrá enviar a sus trabajadores a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando de la asistencia se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, al que se abonará también además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones que correspondan. La asistencia será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento y se tendrán en cuenta las circunstancias personales alegadas por el trabajador, siendo necesario el informe de los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la decisión que deberá adoptar.

#### **CAPÍTULO VIII**

##### **Artículo 21.- Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante para la realización de labores sindicales, cada representante sindical, Delegado sindical y Delegado de Prevención dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas entre los miembros de la misma candidatura.

##### **Artículo 22.- Salud y seguridad en el trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, en concreto a la Ley 31 de 1995 de prevención de riesgos laborales, así como a las distintas Leyes supletorias. Cualquier incidencia en los centros de trabajo será comunicada al delegado de prevención.

Se realizará un reconocimiento Médico anual de carácter voluntario, a todos los trabajadores acogidos al presente convenio.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y se mandará copia del mismo a los trabajadores del Ayuntamiento. Cazalegas 1 de junio de 2012.

*N.º I.- 10187*