

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

**PAGOS POR ADELANTADO**

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo número 45100402012015, suscrito entre el Ayuntamiento de Urda y los Representantes Sindicales del Personal Laboral de dicho Ayuntamiento, presentado ante esta Dirección Provincial de Toledo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo el día 11 de agosto de 2015, firmado el 30 de julio de 2015 tras efectuar las modificaciones requeridas, y con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; artículo 2º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 13 del Decreto 81/2015, del 14 de julio por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo 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.

#### **Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Urda**

##### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

Será de aplicación al personal laboral que presta o preste sus servicios en el Ayuntamiento de Urda.

Se excluye de este ámbito a los/as trabajadores/as de los planes de empleo, que se rigen por su propia normativa.

#### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento de Urda. No obstante, sus efectos económicos comenzarán el 1 de enero de 2015.

La duración, vigencia y aplicación será desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

A efectos del comienzo de la nueva negociación, se fija como fecha de vencimiento la de 1 de octubre de 2016, quedando denunciado de forma automática en dicha fecha.

Si no se aprobase un nuevo acuerdo a la fecha de caducidad del presente, éste quedaría prorrogado automáticamente.

**Artículo 3. Comisión de Seguimiento.**

1. Se constituye una única Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de la Corporación y tres representantes de los trabajadores, siendo su Presidente el Concejal Delegado de Personal o miembro de la Corporación en quien delegue.

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar los servicios de 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.

2. Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en este convenio.
- b) Interpretar y desarrollar las normas que integran el convenio.
- c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integran el presente convenio.
- d) Sus decisiones, en el marco de este convenio, tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

3. La constitución de la Comisión de Seguimiento se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes a la aprobación de este convenio por el pleno de la Corporación.

4. Además, de lo señalado anteriormente, la Comisión de seguimiento tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Informar acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades encontradas para su adecuado cumplimiento, así como elaborar propuestas encaminadas a la superación de aquellas dificultades (propuestas que deberán ser elevadas a los órganos competentes del Ayuntamiento).
- b) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- c) Todas aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones, presentes o futuras, del convenio.

**Capítulo II. Jornada y horario de trabajo****Artículo 4. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será la legalmente establecida para los empleados/as públicos del Excelentísimo Ayuntamiento de Urda contemplada en los convenios de la propuesta sindical prioritaria y en posteriores convenios colectivos. En este sentido la jornada de trabajo queda establecida en 37 horas y 30 minutos, según establece la Disposición Adicional Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de PGE. Se considera trabajo efectivo el empleado en el tiempo para desayuno, merienda o cena con una pausa de 30 minutos. Los trabajadores que su jornada sea igual o superior a cuatro horas continuas disfrutaran de esos treinta minutos. La distribución de la jornada se efectuará con los criterios establecidos en el artículo 6 del presente convenio colectivo y anexos que lo desarrollan.

**Artículo 5. Calendario laboral.**

Son laborables todos los días del año excepto los relacionados a continuación, que se considerarán festivos:

- a. Sábados y domingos
- b. Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable establecidas por Decreto de la JJ.CC.
- c. Las fiestas locales.

Todos los trabajadores/as tienen derecho al disfrute de catorce festivos al año, por lo que si alguno de los señalados en los apartados a, b y c, coincidiera con día no laborable, el trabajador/a los acumulará como días de asuntos propios.

**Artículo 6. Horarios.**

El horario de trabajo con carácter general se homologará al establecido para el personal funcionario, con excepción de aquellos servicios que realizan un horario distinto, bien sea por trabajo a turnos, en jornada partida o jornada flexible total o parcial. En los servicios que, por sus singulares características, debiera implantarse un horario distinto al habitual, éste será negociado con los representantes de los trabajadores en los dos meses anteriores a su entrada en vigor, siendo objeto de inclusión en el catálogo de puestos de trabajo, con su correcta descripción y valoración.

Ningún/a trabajador/a disfrutará un descanso semanal inferior a 48 horas ininterrumpidas.

**Artículo 7. Servicios extraordinarios.**

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por averías de carácter imprevisto, siniestros y otros daños extraordinarios urgentes fuera necesario la realización de trabajos de ese tipo, estos se ejecutarán, por todos/as los/as trabajadores/as capacitados para realizarlos y de forma rotatoria entre ellos.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados en tiempo libre. La compensación en tiempo libre será calculada del modo siguiente:

- a) Horas empleadas de lunes a viernes:

Las realizadas de las 7:00 a las 22:00 horas, 1 hora y 15 minutos.



Las realizadas de las 22:00 a las 7:00 horas, 1 hora y 30 minutos.

b) Horas empleadas en sábados, domingos o festivos: 2 horas.

### Capítulo III. Retribuciones

#### Artículo 8. Conceptos retributivos.

A efectos de la homologación del personal laboral que viene estando sujeto a diferentes convenios (construcción, limpieza...), en un único convenio colectivo, las retribuciones del personal laboral serán las siguientes:

Las retribuciones del personal laboral estarán compuestas por: Salario base, complemento de antigüedad, pagas extras y complemento de productividad.

1. Salario base: La cuantía mensual del salario base de los diferentes puestos de trabajo del personal laboral será la que figura en el anexo I (los precios indicados en dicho anexo son los correspondientes a un contrato de jornada completa).

2. Complemento de antigüedad:

- Los trienios generados por todos los empleados laborales se retribuirán a razón de 23,37 euros mensuales por trienio.

3. Pagas extras: Los empleados laborales percibirán dos pagas extras en los meses de junio y diciembre, compuestas por el salario base y la antigüedad.

4. Complemento de productividad: Los criterios de reparto de este concepto serán negociados anualmente en la Comisión de Seguimiento.

5. Dietas y kilometraje: Se pagará lo establecido en las bases de ejecución de los presupuestos anuales del Excmo. Ayuntamiento de Urda.

Estos conceptos se incrementarán en los porcentajes establecidos por los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

### Capítulo IV. Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

#### Artículo 9. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será como mínimo de veintidós días laborables o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor. Con carácter general su régimen es el siguiente:

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectúe por la Jefatura de cada sector, unidad, centro, servicio o sección, en cada caso, de común acuerdo con los empleados públicos, debiéndose comunicar esa planificación al Servicio de Régimen Interior con un mes de antelación.

Se establece un período 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 diez días laborables deberán disfrutarse dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Las solicitudes deberán de presentarse antes del 30 de abril y resueltas antes del 15 de mayo. Si no existiese contestación, se entenderá que las solicitudes han sido concedidas.

Si el número de días laborables de los meses de julio y agosto es inferior a 22, 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 de asuntos particulares.

En los servicios que se tenga que establecer un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, este tendrá el carácter de rotatorio; no obstante, de mutuo acuerdo entre los/as trabajadores/as se podrá alterar este sistema de turnos. De no existir acuerdo la primera rotación se efectuará por sorteo, respetándose la preferencia de aquellos/as trabajadores/as en los que su cónyuge trabaje y además tengan hijos en edad escolar, para hacer coincidir las vacaciones de ambos.

En aquellos servicios que por sus características, el comienzo de las vacaciones coincida con su turno de descanso, se pospondrá al inicio de estas, hasta que aquél finalice.

En el plazo máximo de quince días anteriores a la fecha establecida en el plan de vacaciones, los/as trabajadores/as podrán solicitar el cambio de fechas si lo estiman oportuno. Ante los conflictos que pudieran surgir, estos serán elevados a la Comisión de Seguimiento, para su dictamen y resolución.

En el caso de incapacidad temporal, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad temporal.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, accidente laboral o enfermedad



profesional, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto.

En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, accidente laboral o enfermedad profesional, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto.

En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

De igual forma, será de aplicación la suspensión o retraso de las vacaciones, en los casos de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 10. Licencias.**

Con carácter general, en materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los empleados públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien se conviva maritalmente, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y siete días hábiles si es fuera del Estado español. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad y seis días hábiles si es fuera del Estado español.

b) Por intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente, el día de la intervención; y caso de necesitar reposo domiciliario con informe de facultativo, un máximo de tres días.

c) Por traslado de domicilio habitual y por trámites previos por razón de matrimonio o situación análoga, un día si es en la misma localidad y tres días si es en distinta localidad.

d) Por asistencia a cursillos, seminarios o congresos profesionales relacionados con su formación profesional, el tiempo necesario.

e) Por matrimonio, o situación análoga, del empleado o empleada municipal, quince días naturales.

f) Para asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura, durante los días de su celebración que serán debidamente justificados.

h) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, siendo necesario su justificación.

i) Por asuntos particulares, cinco días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración pública de Castilla-La Mancha, los empleados públicos del ayuntamiento de Urda tienen derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Según establece la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y en su conjunto en lo recogido en la Disposición Adicional Cuarta recogido en este Convenio colectivo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio.

j) Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo, en cuyo caso se incrementarán los días de asuntos particulares.

#### **Artículo 11. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo,



en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios judiciales (autos de alejamiento, citaciones judiciales, etcétera.). Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.



### **Artículo 12. Protección de la maternidad y la paternidad: Permisos y excedencias para el cuidado de hijos y familiares.**

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en lo previsto en la Ley 39/1999, y en la Ley Orgánica 3/2007, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. número 266, del 6 de noviembre de 1999).

Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho al cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica. El riesgo mencionado en este punto será debidamente evaluado médicamente. Dicha evaluación comprenderá la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o el feto.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen General de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado/a. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos de permiso, a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años con reserva de puesto, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años con reserva de puesto, el personal para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que viviera disfrutándose.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, consolidación de grado y derechos pasivos, y el trabajador tendrá derecho, a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Por lactancia de cada hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. En el caso de adopción o acogimiento de un lactante se seguirán los mismos criterios establecidos en este apartado.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

### **Artículo 13. Licencias no retribuidas.**

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un tiempo mínimo de siete días y un acumulado no superior a seis meses de duración cada dos años y por causa debidamente justificadas, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de su Negociado, Sección o Servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación. En el caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través del Servicio de Régimen Interior.

Podrá solicitar estos permisos el trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo.

Como medida de fomento de empleo, estas licencias deberán ser suplidas por nuevas contrataciones.

El trabajador municipal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún familiar menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de haberes, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



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.

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

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.

#### **Artículo 14. Excedencias.**

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

Se compromete el Ayuntamiento a no cubrir la plaza en propiedad durante el tiempo que dure la excedencia o se prorrogue. Esta deberá ser cubierta en régimen de interinidad a la mayor brevedad posible.

En referencia a lo contemplado en este Capítulo IV. Vacaciones, Licencias, Permisos y Excedencias. Se estará también en lo dispuesto y con carácter supletorio en la Ley 7/2007, de 12 de abril del EBEP y la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en los preceptos que hagan referencia en materia de vacaciones, licencias, permisos y excedencias.

#### **Artículo 15. Incapacidad Temporal.**

En el caso de incapacidad laboral temporal:

A. Derivada de enfermedad común o Accidente no laboral: Si genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica, complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones, desde la fecha de la IT. Si no genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica: del 1º al 3º día Complemento hasta alcanzar el 50% de las Retribuciones. Del 4º al 20º día Complemento hasta alcanzar el 75% de las Retribuciones. Del 21º al 90º día complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones. Del 91º al 180º día el 100%. Del 181º hasta concluir la IT se percibirá el 75% de las Retribuciones o hasta que se resuelva dicha IT en relación a lo recogido en el Capítulo IV; artículo 128 y ss., del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

B. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: El día del accidente se percibirá el salario. A partir del día siguiente complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones, o hasta que se resuelva dicha IT en relación a lo recogido en el Capítulo IV; artículo 128 y ss., del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Según catálogo adjunto de enfermedades profesionales, se percibirá por el trabajador 18 meses al 100 % o hasta que se resuelva dicha IT en relación a lo recogido en el Capítulo IV; artículo 128 y ss., del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

### **Capítulo V. Clasificación profesional**

#### **Artículo 16. Categoría profesional.**

Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Urda se clasifican de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes Grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.
- Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.
- La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo se exigirá estar en posesión del título de técnico superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
- Subgrupo C1: Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes, para el que se requerirá título de Bachiller Superior, BUP, FP2 o equivalente.
- Subgrupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
- Grupo E: sin titulación o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente. (Disposición adicional séptima del EBEP)

Todo trabajador ostentará una categoría profesional, conforme a lo dispuesto en el anexo de este Convenio.

#### **Artículo 17. Modificación de la clasificación y categoría profesional.**

1. La modificación de Grupo y categoría profesional que ostente un trabajador, sólo podrá llevarse a efecto mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción o acceso libre, conforme a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

2. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendarse a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por



un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la jefatura correspondiente, la conformidad de los representantes de los trabajadores y convocatoria pública a la que podrán acceder los trabajadores del sector. En este caso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que provisionalmente desempeñe, no suponiendo, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por un período no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Corporación podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo grupo y nivel retributivo previo informe de la Comisión de Seguimiento.

#### **Artículo 18. Movilidad funcional.**

Toda movilidad con carácter indefinido entre sectores que se efectúe con personal de la misma categoría, deberá realizarse previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador que se le haya concedido la movilidad funcional entre sectores, no podrá volver a solicitarla hasta transcurridos dos años.

### **Capítulo VI. Provisión de puestos de trabajo, oferta pública y tribunales**

#### **Artículo 19. Oferta de empleo público.**

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la legislación vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Las vacantes que se creen, se cubrirán por el siguiente orden: Promoción interna. Concurso de traslados. Excedentes forzosos. Turno libre.

Los Delegados de personal conocerán previamente todo lo concerniente a la promoción y provisión de puestos de trabajo. A los tribunales de selección podrá asistir como observador un Delegado de personal designado entre ellos.

### **Capítulo VII. Derechos Sindicales**

#### **Artículo 20. Derechos sindicales.**

El Ayuntamiento y los sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical; Ley 9/1987, de 1 de marzo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7/1990, de 19 de julio, de negociación colectiva, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firman por ambas partes.

#### **Artículo 21. Secciones sindicales.**

Los Sindicatos legalmente constituidos al amparo de lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el ámbito del Ayuntamiento, podrán constituir secciones sindicales, formadas por el conjunto de sus afiliados.

En el ámbito del Ayuntamiento, la Sección Sindical tendrá reconocido, a todos los efectos, plena capacidad de obrar, a través de sus representantes, en defensa de los intereses de los trabajadores, así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Cada Sección Sindical, con presencia en los órganos de representación, dispondrá de un local adecuado provisto de mobiliario y el material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

#### **Artículo 22. Crédito horario.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales por delegado y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los Delegados de Personal de un mismo sindicato que así lo manifiesten, podrán proceder previa comunicación al señor Alcalde a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo de alguno de los representantes por la acumulación de ciento cuarenta horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de crédito horario las horas empleadas en actuaciones o reuniones convocadas a iniciativa del Ayuntamiento, ni las empleadas en la negociación, las cuales, de ser convocadas en horas distintas de las laborales, podrán ser utilizadas por los asistentes a la reunión en otra fecha dentro de la Jornada laboral.

En el ámbito del Ayuntamiento, los representantes de los trabajadores, serán el órgano que represente los intereses del conjunto de trabajadores en dicho ámbito.

**Artículo 23. Derechos, facultades y funciones.**

Los derechos, facultades y funciones de los representantes de los trabajadores son los definidos por la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y por la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7/1991, de 17 de julio.

Además de los referidos en las citadas leyes tendrán los siguientes:

A) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

I. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus entes autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

II. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores/as.

B) Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

C) Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

D) Los representantes legales de los trabajadores/as velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

E) Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipo informático y el material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

F) En todos los centros de trabajo dispondrán de un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores toda aquella información que considere de interés general.

G) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

H) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores las nóminas y cualesquiera otro material necesario para conocer las retribuciones, cotizaciones, etcétera de los trabajadores/as municipales.

I) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento, siendo su informe vinculante.

J) Serán informados trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

K) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este acuerdo a los representantes de los trabajadores, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivos a las secciones sindicales.

**Artículo 24. Garantías.**

Los y Delegados/as de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta el año siguiente del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Si la separación del servicio o cualquier otra sanción por supuestas faltas, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este acuerdo, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes de los trabajadores.

Los miembros Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo, en los casos de reasignación de efectivos o traslados forzosos, respecto de los demás trabajadores. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

**Artículo 25. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las secciones sindicales legalmente constituidas, directamente o a través de sus Delegados/as Sindicales.

b) Los representantes legales de los trabajadores.

c) Cualquier grupo de trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30% del total.

2. Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso al Ayuntamiento de setenta y dos horas, pudiendo solicitarlo los Delegados/as de Personal, las centrales sindicales o el 30% del total de la plantilla.



b) De carácter sectorial: Mediante preaviso al Ayuntamiento de cuarenta y ocho horas, pudiendo solicitarlo los Delegados/as de Personal, las Centrales Sindicales o el 30% de la plantilla correspondiente al sector afectado.

c) De centro de trabajo: Mediante preaviso al Ayuntamiento de veinticuatro horas, pudiendo solicitarlo los Delegados o Delegadas de Personal, Secciones Sindicales o el 33% de la plantilla del centro.

Los Delegados/as de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales para la celebración de Asambleas.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas.

El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a veinticuatro horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

## Capítulo VIII. Mejora de las condiciones de trabajo

### Artículo 26. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional, el personal laboral, que con carácter indefinido presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Urda, tendrá derecho, al menos una vez al año, a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación u otras entidades públicas previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

2. Los trabajadores que cursen los estudios antes mencionados tendrán preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, así mismo, 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 acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

### Artículo 27. Comité de seguridad y salud.

1. Será único para todo el Ayuntamiento, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos.

2. Composición: El Comité estará formado por dos Delegados de Prevención de una parte (el Delegado de personal funcionario y el Delegado de Prevención elegido por los Delegados de Personal), y de otra parte, por dos representantes de la Corporación.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento. En las mismas condiciones podrán participar aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cuando así lo disponga su propio reglamento de funcionamiento.

3. Competencias y facultades: Las establecidas expresamente en el artículo 39 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

### Artículo 28. Vigilancia de la salud.

Para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de protección de la salud de los/as trabajadores/as, el Ayuntamiento, oído el Comité de Seguridad y Salud, contratará el servicio de vigilancia de la salud.

Los reconocimientos médicos serán anuales y específicos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo.

En los reconocimientos médicos se garantizará la voluntariedad del trabajador/a (exceptuando aquéllos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre su salud y sobre la de otras personas).

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador/a.

### Artículo 29. Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a los trabajadores/as municipales de acuerdo con lo establecido por el Comité de Seguridad y Salud. El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento.



## Capítulo IX. Prestaciones sociales

### Artículo 30. Supuestos de personal con capacidad disminuida.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los/as 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 de capacidad y previa aceptación del trabajador/a.

Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión de Seguimiento, estudiará y regulará la posibilidad de que dichos trabajadores 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.

### Artículo 31. Fondo de Acción Social.

1. Se establece un fondo de acción social para ayuda a gastos de Oftalmología, Odontología y Otorrinolaringología que no sean objeto de ayuda o prestación por otros organismos públicos. Tendrán derecho a la referida solicitud todos aquellos trabajadores fijos o eventuales con contrato en vigor durante al menos 12 meses de forma continuada.

2. El máximo anual a percibir por cada trabajador por estos conceptos será de 100,00 euros.

### Artículo 32. Anticipos reintegrables.

1. Podrán concederse, a los empleados laborales fijos y en activo, anticipos urgentes, por una cuantía máxima de 2 mensualidades, debiendo reintegrarse en un plazo máximo de 18 mensualidades.

Cada trabajador podrá solicitar como máximo 3 anticipos por año natural y siempre que se haya generado el derecho.

2. Cuando al trabajador solicitante le quede un tiempo de servicios inferior 18 meses, el plazo de devolución se ajustará al tiempo de servicio en activo.

3. No se accederá al anticipo en caso de que el trabajador tuviera alguno pendiente de reintegro o estuviera suspendido de empleo y sueldo.

4. Se concederán por orden riguroso de solicitud en número de uno al mes y siempre y cuando la situación de Tesorería lo permita.

### Artículo 33. Premios por rendimiento y años de servicio.

Se establece a partir de la aprobación del presente Convenio Colectivo, un premio para aquellos empleados laborales del Ayuntamiento de Urda que causen baja en el servicio activo, por jubilación, y que cuenten con más de veinticinco años efectivos de trabajo en este Ayuntamiento.

El importe de los premios, en razón a los años de servicio prestados por el empleado municipal, será el siguiente:

- De dos mensualidades, si cuenta con veinticinco años y menos de treinta.
- De tres mensualidades, si cuenta con treinta años y menos de treinta y cinco.
- De cuatro mensualidades, si cuenta con treinta y cinco y menos de cuarenta.
- De cinco mensualidades, si cuenta con cuarenta o más años.

La mensualidad se refiere a la cuantía del último sueldo base y complemento de antigüedad percibido por el trabajador.

### Artículo 34. Seguro de accidentes.

El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro de accidentes. La cuantía se fijará de acuerdo con el Comité de Empresa, al que se dará copia de la misma.

### Artículo 35. 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.

## Capítulo X. Faltas y sanciones. régimen disciplinario

### Artículo 36. Responsabilidad disciplinaria.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y supletoriamente lo establecido en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás legislación aplicable.

1. El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo y en las normas que las leyes de función pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.



3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en la presente sección, por la legislación laboral.

#### **Artículo 37. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### **Artículo 38. Faltas disciplinarias.**

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

2. Son faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

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

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

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

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

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

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

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

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

o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

p. El acoso laboral, sexual y mobbing.

q. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Serán faltas graves las siguientes:

a. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

b. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o del resto del personal.



- c. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
  - d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
  - e. La simulación de enfermedad o accidente.
  - f. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras 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, material o documentos de servicios.
  - h. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
  - i. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.
  - j. 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.
  - k. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.
  - l. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
4. Serán faltas leves las siguientes:
- a. La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
  - b. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
  - c. 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.
  - d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
  - e. Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
  - f. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  - 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.

#### **Artículo 39. Sanciones.**

- 1) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
  - b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
  - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
  - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
  - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
  - f) Apercibimiento.
  - g) Cualquier otra que se establezca por Ley.
- 2) Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
- 3) El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 40. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 41. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.



3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

#### **Disposición adicional primera**

Todo pacto o acuerdo, más beneficioso, que se desarrolle en la Mesa General de Negociación, entre la Administración del Estado o Autonómica y las organizaciones sindicales, que afecten a empleados públicos, serán de aplicación automática a los/as trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Urda, siempre que dicha aplicación no resulte ilegal, y en cuanto no entre en contradicción con su condición laboral.

#### **Disposición adicional segunda**

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Urda privatizara algún servicio, el pliego de condiciones establecerá la obligación de la empresa adjudicataria de subrogarse a los trabajadores afectados, como mínimo, con las mismas condiciones laborales recogidas en este Convenio Colectivo.

#### **Disposición adicional tercera**

En referencia al artículo 5 del presente Convenio Colectivo "Jornada de Trabajo". Se establece lo recogido en el artículo 51 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de Jornada de Trabajo y en lo establecido en la legislación laboral correspondiente Disposición Adicional Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2012. Que en su apartado uno recoge textualmente. "A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual".

En materia de permisos y vacaciones, se estará en lo establecido en la Ley 4/2011 de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y supletoriamente en lo establecido en el "Capítulo V. derecho a la jornada de trabajo, Permisos y Vacaciones, artículos 48 y ss., de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público" y lo recogido en el "artículo ocho del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad".

#### **Disposición adicional cuarta**

Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón del sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas...

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas.

c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etcétera, en razón de su sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas.

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad.

e) Se evitará en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

La Comisión Paritaria entenderá e intervendrá sobre todas aquellas condiciones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a los/as trabajadores/as.

**Disposición transitoria primera: Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán aquellas condiciones económicas distintas de las pactadas en este convenio colectivo, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron, siempre que suponga una mejora sobre el mismo.

**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 la representación sindical.

**Anexo I. Categoría profesional y salario base mensual**

Grupo	Categoría profesional	Salario base mensual
A2	Operador/a informático/a	1.975,98
A2	Bibliotecario/a	1.765,48
C1	Oficial la Obras	1.303,40
C1	Jardinero/a	1.303,40
C2	Operario/a mantenimiento instalaciones municipales	1.177,85
C2	Auxiliares de ayuda a domicilio	1.059,24
C2	Auxiliar administrativo	742,56
AP	Peón oficios varios	895,44
AP	Limpiadores/as	1.059,24

Estas cantidades se refieren a un trabajo realizado a jornada completa.

**Anexo II****Lista de enfermedades profesionales**

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales.

1.1. Enfermedades causadas por agentes químicos.

1.1.1. Enfermedades causadas por berilio o sus compuestos.

1.1.2. Enfermedades causadas por cadmio o sus compuestos.

1.1.3. Enfermedades causadas por fósforo o sus compuestos.

1.1.4. Enfermedades causadas por cromo o sus compuestos.

1.1.5. Enfermedades causadas por manganeso o sus compuestos.

1.1.6. Enfermedades causadas por arsénico o sus compuestos.

1.1.7. Enfermedades causadas por mercurio o sus compuestos.

1.1.8. Enfermedades causadas por plomo o sus compuestos.

1.1.9. Enfermedades causadas por flúor o sus compuestos.

1.1.10. Enfermedades causadas por disulfuro de carbono.

1.1.11. Enfermedades causadas por los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos.

1.1.12. Enfermedades causadas por benceno o sus homólogos.

1.1.13. Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos del benceno o de sus homólogos.

1.1.14. Enfermedades causadas por nitroglicerina u otros éteres del ácido nítrico.

1.1.15. Enfermedades causadas por alcoholes, glicoles o cetonas.

1.1.16. Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes como monóxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno o sus derivados.

1.1.17. Enfermedades causadas por acrilonitrilo.

1.1.18. Enfermedades causadas por óxidos de nitrógeno.

1.1.19. Enfermedades causadas por vanadio o sus compuestos.

1.1.20. Enfermedades causadas por antimonio o sus compuestos.

1.1.21. Enfermedades causadas por hexano.

1.1.22. Enfermedades causadas por ácidos minerales.

1.1.23. Enfermedades causadas por agentes farmacéuticos.

Cuando se aplique esta lista habrá que tener en cuenta, según proceda, el grado y el tipo de exposición, así como el trabajo o la ocupación que implique un riesgo de exposición específico.

1.1.24. Enfermedades causadas por níquel o sus compuestos.

1.1.25. Enfermedades causadas por talio o sus compuestos.

1.1.26. Enfermedades causadas por osmio o sus compuestos.

1.1.27. Enfermedades causadas por selenio o sus compuestos.

1.1.28. Enfermedades causadas por cobre o sus compuestos.



- 1.1.29. Enfermedades causadas por platino o sus compuestos.
- 1.1.30. Enfermedades causadas por estaño o sus compuestos.
- 1.1.31. Enfermedades causadas por zinc o sus compuestos.
- 1.1.32. Enfermedades causadas por fosgeno.
- 1.1.33. Enfermedades causadas por sustancias irritantes de la córnea como benzoquinona.
- 1.1.34. Enfermedades causadas por amoniaco.
- 1.1.35. Enfermedades causadas por isocianatos.
- 1.1.36. Enfermedades causadas por plaguicidas.
- 1.1.37. Enfermedades causadas por óxidos de azufre.
- 1.1.38. Enfermedades causadas por disolventes orgánicos.
- 1.1.39. Enfermedades causadas por látex o productos que contienen látex.
- 1.1.40. Enfermedades causadas por cloro.
- 1.1.41. Enfermedades causadas por otros agentes químicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes químicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.
- 1.2. Enfermedades causadas por agentes físicos.
  - 1.2.1. Deterioro de la audición causada por ruido.
  - 1.2.2. Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos)
  - 1.2.3. Enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido.
  - 1.2.4. Enfermedades causadas por radiaciones ionizantes.
  - 1.2.5. Enfermedades causadas por radiaciones ópticas (ultravioleta, de luz visible, infrarroja), incluido el láser.
  - 1.2.6. Enfermedades causadas por exposición a temperaturas extremas.
  - 1.2.7. Enfermedades causadas por otros agentes físicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes físicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.
- 1.3. Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias
  - 1.3.1. Brucelosis.
  - 1.3.2. Virus de la hepatitis.
  - 1.3.3. Virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).
  - 1.3.4. Tétanos.
  - 1.3.5. Tuberculosis.
  - 1.3.6. Síndromes tóxicos o inflamatorios asociados con contaminantes bacterianos o fúngicos.
  - 1.3.7. Antrax.
  - 1.3.8. Leptospirosis.
  - 1.3.9. Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.
- 2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado.
  - 2.1. Enfermedades del sistema respiratorio.
    - 2.1.1. Neumoconiosis causadas por polvo mineral fibrogénico (silicosis, antracosilicosis, asbestosis).
    - 2.1.2. Silicotuberculosis.
    - 2.1.3. Neumoconiosis causadas por polvo mineral no fibrogénico.
    - 2.1.4. Siderosis.
    - 2.1.5. Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de metales duros.
    - 2.1.6. Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de algodón (bisinosis), de lino, de cáñamo, de sisal o de caña de azúcar (bagazosis).
    - 2.1.7. Asma causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo.
    - 2.1.8. Alveolitis alérgica extrínseca causada por inhalación de polvos orgánicos o de aerosoles contaminados por microbios que resulte de las actividades laborales.
    - 2.1.9. Enfermedades pulmonares obstructivas crónicas causadas por inhalación de polvo de carbón, polvo de canteras de piedra, polvo de madera, polvo de cereales y del trabajo agrícola, polvo de locales para animales, polvo de textiles, y polvo de papel que resulte de las actividades laborales.
    - 2.1.10. Enfermedades pulmonares causadas por aluminio.
    - 2.1.11. Trastornos de las vías respiratorias superiores causados por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo.
    - 2.1.12. Otras enfermedades del sistema respiratorio no mencionadas en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.
  - 2.2. Enfermedades de la piel.



2.2.1. Dermatitis alérgica de contacto y urticaria de contacto causadas por otros alérgenos reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales.

2.2.2. Dermatitis irritante de contacto causada por otros agentes irritantes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales.

2.2.3. Vitiligo causado por otros agentes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales.

2.2.4. Otras enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos en el trabajo no incluidos en otros puntos cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) de la piel contraída(s) por el trabajador.

2.3. Enfermedades del sistema osteomuscular.

2.3.1. Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca.

2.3.2. Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca.

2.3.3. Bursitis del olecranon debida a presión prolongada en la región del codo.

2.3.4. Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas.

2.3.5. Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo.

2.3.6. Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas.

2.3.7. Síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca, o una combinación de estos tres factores.

2.3.8. Otros trastornos del sistema osteomuscular no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastornos(s) del sistema osteomuscular contraído(s) por el trabajador.

2.4. Trastornos mentales y del comportamiento.

2.4.1. Trastorno de estrés postraumático.

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastornos(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador.

3. Cáncer profesional.

3.1. Cáncer causado por los agentes siguientes:

3.1.1. Amianto o asbesto.

3.1.2. Bencidina y sus sales.

3.1.3. Éter bis-clorometílico.

3.1.4. Compuestos de cromo VI.

3.1.5. Alquitranes de hulla, brea de carbón u hollín.

3.1.6. Beta- naftilamina.

3.1.7. Cloruro de vinilo.

3.1.8. Benceno.

3.1.9. Derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno o de sus homólogos.

3.1.10. Radiaciones ionizantes.

3.1.11. Alquitrán, brea, betún, aceite mineral, antraceno, o los compuestos, productos o residuos de estas sustancias.

3.1.12. Emisiones de hornos de coque.

3.1.13. Compuestos de níquel.

3.1.14. Polvo de madera.

3.1.15. Arsénico y sus compuestos.

3.1.16. Berilio y sus compuestos.

3.1.17. Cadmio y sus compuestos.

3.1.18. Erionita.

3.1.19. Óxido de etileno.

3.1.20. Virus de hepatitis B (VHB) y virus de hepatitis C (VHC).

3.1.21. Cáncer causado por otros agentes en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes que resulte de las actividades laborales y el cáncer contraído por el trabajador.

4. Otras enfermedades.

4.1. Nistagmos de los mineros.

4.2. Otras enfermedades específicas causadas por ocupaciones o procesos no mencionados en esta lista cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.



### Anexo III Protocolo contra el acoso

#### 1. Declaración de principios.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona.

Basándonos en este derecho, el Ayuntamiento de Urda y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo se comprometen a mantener y a proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción (prohibir) de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra esas garantías y en España han generado una especie, alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las instituciones públicas en la tutela de estos derechos.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo asocial para instalarse en el mundo de las relaciones laborales (RR.LL), causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las RR.LL., los respectivos colectivos de personal funcionario y laboral cuentan con sus propias normativas para prevención y eliminación en su caso de estas conductas, resaltando que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (T.R.L.E.T.), Real Decreto Legislativo 1/1995. No puede olvidarse en este punto la Ley 31/1995, de 24 de marzo o la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

El Ayuntamiento de Urda, sigue esta misma evolución y como primer empleador público de la administración Local ha venido implantando diferentes medidas de protección de sus empleados/as. En un paso más el Convenio Colectivo ya viene a recoger el compromiso de elaborar un Protocolo como norma de obligada referencia para los casos de acoso, que deberá ser seguido tanto por los cuadros y mandos del ayuntamiento como por la totalidad del personal en general, para la detección y resolución de hechos de esta naturaleza.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso. Así, las reacciones frente al acoso sexual deben cobrar prioridad absoluta y responden, tanto a criterios de prevención o detección temprana de estas conductas, como a la evidencia indiscutible de que tan pronto sean detectadas deben cesar inmediatamente, con independencia de las reacciones paralelas o posteriores que puedan desencadenarse ya en el orden disciplinario, y en su caso en el orden jurisdiccional penal.

Las actitudes de discriminación por razón del sexo deben tratarse en su doble dimensión de evitación de la situación y cesación cuando se produzca, y de obtención de información apta para posibles restauraciones del orden que se considere correcto.

Finalmente, respecto al acoso laboral o moral, el protocolo viene a considerar ambas acepciones como una misma cuestión y seguirá el ya tradicional planteamiento en dos fases que posibiliten una primera intervención rápida, orientada más hacia la evitación del acoso mediante aplicación de soluciones dialogadas y conciliadoras que resulten eficaces ya explícitas pero todavía incipientes de acoso, en las que se impartirán instrucciones concretas para eliminación de la conducta antijurídica, conminando a cesar en sus acciones a quien considere responsable y llegando, en su caso, a la corrección en el ámbito de su propia competencia disciplinaria para los supuestos menores que puedan reconducirse de esta manera o informando al órgano superior para exigencia de responsabilidades disciplinarias de mayor calado.

Con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la voluntad del Ayuntamiento de Urda hacia la eliminación de toda forma de acoso y define al tiempo los procedimientos y soluciones diseñados a tal fin. Este instrumento ha sido desarrollado y aprobado como parte del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Urda, y queda como sigue:

#### 2. Articulado.

##### Artículo 1. Ámbito funcional de aplicación.

El presente Protocolo se aplica a la totalidad del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Urda cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración.

Igualmente, el presente Protocolo será de aplicación al personal funcionario excepto en lo relativo al régimen disciplinario y aquellos aspectos específicamente regulados por la normativa administrativa.

**Artículo 2. Ámbito temporal de aplicación.**

El presente Protocolo surtirá plenos efectos como Anexo al Convenio Colectivo, por tanto desde su misma entrada en vigor, permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma, Convenio Colectivo o Protocolo posterior.

**Artículo 3. Objeto.**

El Ayuntamiento de Urda tendrá como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

Este objetivo forma parte de los principios y de la cultura del Ayuntamiento de Urda y se vertebrará a través de los procesos de selección y promoción, la formación y los criterios organizativos de los centros de trabajo.

El presente Protocolo tiene por objeto servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso de cualquier modalidad que puedan registrarse en el ámbito del Ayuntamiento de Urda.

**Artículo 4. Compromisos.**

La articulación de un sistema que impida las conductas que se substancian en el acoso que en este Protocolo se hacen frente, lleva consigo, no sólo un procedimiento de vigilancia y sancionador, sino también una serie de compromisos del Ayuntamiento de Urda y de las Organizaciones Sindicales con el fin de promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran el Ayuntamiento de Urda hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia. Para ello se establece el siguiente conjunto de compromisos:

- En la formación dirigida a los cuadros y mandos del Ayuntamiento de Urda se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.

- El Ayuntamiento de Urda y los sindicatos con representación en él, realizarán campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.

- Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

- Difundir al personal del Ayuntamiento de Urda la existencia y contenido de este Protocolo para su adecuado conocimiento.

**Artículo 5. Clases de acoso.**

A los efectos del presente protocolo cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

- a) Acoso sexual.
- b) Acoso por razón de sexo.
- c) Acoso moral o laboral.

**Artículo 6. Definiciones.****6.1. Acoso Sexual.**

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**6.2. Acoso por razón de sexo.**

6.2.1. A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el de atentar contra su dignidad u de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando este acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6.2.2. El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo y constituye al tiempo un acto de discriminación.

**6.3. Acoso laboral.**

6.3.1. A los efectos de este protocolo el acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar en el ámbito de trabajo, y por tanto en el entorno profesional, ambos conceptos definen una misma realidad. En este contexto se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbaba su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.



6.3.2. Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un periodo de tiempo.

6.3.3. Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos e intencionalidad concreta y duración en el tiempo y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

## **Artículo 7. Procedimientos.**

### **7.1. Procedimiento General.**

7.1.1. Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto de alguna de las formas definidas podrá denunciarlo ante sus superiores, representación legal de los trabajadores o a la Jefatura de Personal o Recursos Humanos (RR.HH.) siguiendo los procedimientos aquí descritos. Por razones de rigor y seguridad, el interesado podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito, según la naturaleza y los procedimientos detallados seguidamente. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

7.1.2. El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección de RR.HH., la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que éstos justificadamente deleguen.

7.1.3. Si el responsable de Área, Jefe o responsable de los servicios o de Unidad recibiera una noticia o queja que pudiera tener la naturaleza de acoso, deberá remitirla a la Jefatura de RR.HH.

7.1.4. La Dirección de RR.HH., tras el conocimiento de los hechos, llevarán a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará alguna o varias de las siguientes actuaciones:

- a. Archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten.
- b. Adopción de medidas de carácter organizativo, psicosocial y de mediación.
- c. Iniciar una información reservada o expediente de averiguación para el adecuado esclarecimiento de los hechos.
- d. Petición de informes, pruebas, documentos o datos adicionales para el esclarecimiento y calificación de los hechos.

7.1.5. La Dirección de RR.HH., si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

7.1.6. Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción se estará a lo previsto en este Protocolo, el Convenio Colectivo y la normativa específica funcional tipificados como acoso.

### **7.2. Particularidades según los supuestos de acoso.**

#### **7.2.1. Supuestos de acoso sexual.**

Cuando los hechos sean de contenido sexual el empleado/a podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de RR.HH., incluyendo la denuncia en sobre cerrado y reseñando en la cubierta la leyenda «Contenido confidencial. Abrir sólo por el Centro Directivo». Por razones de utilidad y urgencia es recomendable que el denunciante incluya algún número de teléfono, a través del cual se podrá mantener un contacto más directo y confidencial.

#### **7.2.2. Acoso moral o laboral.**

a) El trabajador/a del Ayuntamiento de Urda, se sitúa como un núcleo de imputación de derechos y deberes. El ejercicio de la potestad directiva por los mandos no puede ser considerado como acoso, sino la puesta en práctica de una herramienta necesaria para la buena marcha del Ayuntamiento de Urda y, por ende, la plasmación práctica de los deberes del trabajador/a. no obstante, en el marco actual de las relaciones laborales (RR.LL.) el acoso laboral en los términos reflejados en este Protocolo supone una desviación respecto a los poderes otorgados al mando. Es notorio, empero, que la situación de acoso laboral se puede producir no solo en línea jerárquica descendente, sino también en línea ascendente, de abajo-arriba, supuesto muy habitual sobre todo en las situaciones de menor nivel jerárquico del mando, supuesto que también deberá ser solventado a través de lo establecido en este Protocolo.

b) Si las investigaciones practicadas, se entiende que los hechos no tienen la naturaleza de acoso moral o laboral, sino que la situación podría tipificarse en un supuesto de disfunciones, discrepancia o desencuentro en la relación laboral, se podría valorar la posibilidad, siempre que se considere necesario y oportuno, de articular alguna de las siguientes actuaciones:

- De carácter organizativo: Cambio de centro de trabajo, otras.
- De carácter psicosocial en cuyo supuesto se informaría a la Comisión de Salud para la adopción de medidas que estime oportunas.



- De conciliación o mediación. El órgano competente o persona en quien delegue convocará a las partes en conflicto y tras aclarar posturas actuará como mediador, emplazando al dialogo y la reflexión como instrumento idóneo para solucionar estas situaciones.

- Si tras la mediación se llegara a un acuerdo entre las partes, se reflejará en un acta, que firmaran las partes, con obligación de su cumplimiento.

#### **Artículo 8. Denuncias falsas.**

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de este tipo de denuncias podrán ser considerados responsables de falta grave o muy grave, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado, aplicándose los procedimientos para exigencia de responsabilidades disciplinarios y el catálogo de sanciones previsto en el Convenio Colectivo o en la normativa específica funcional para las faltas graves o muy graves. En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave, cuando exista notoria temeridad del denunciante y se trate de imputaciones absolutamente infundadas.

#### **Artículo 9. Asistencia médica.**

En cualquier momento de los procedimientos en que la víctima solicite ayuda médica o cuando el competente aprecie que la situación pudiera menoscabar la salud del acosado, deberá informar de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a la Comisión de Salud, desde donde se valorarán y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

#### **Artículo 10. Observatorio anti-acoso.**

En el ámbito del Ayuntamiento se constituirá un observatorio anti-acoso del que formarán parte el Ayuntamiento de Urda y los sindicatos firmantes de este protocolo.

Este órgano tendrá como funciones:

a) Seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo.

b) Analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.

c) Ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de RR.HH. haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas, con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.

Toledo 27 de agosto de 2015.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

N.º I.-6814