

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

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "ACUERDO MARCO PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE CONSUEGRA" número de Convenio Colectivo 45100011132016, suscrito de una parte, por representantes del Excelentísimo Ayuntamiento de Consuegra y de otra por representantes del personal funcionario de dicho Ayuntamiento, presentado ante este Organismo por vía telemática el día 25 de marzo de 2015, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en 14 de abril de 2016 y de conformidad con lo determinado en el artículo. 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público en Castilla la Mancha; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015, ("D.O.C.M." del 16 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 Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("D.O.C.M" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo, acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 15 de abril de 2016.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

ACUERDO MARCO

PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CONSUEGRA 2015-2016

CAPÍTULO I

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO

Artículo 1.- Partes concertantes.

El presente Acuerdo Marco se concerta entre el Ayuntamiento de Consuegra por una parte y los Sindicatos Federación de servicios a la Ciudadanía Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Central Sindical Independiente y de Funcionarios.



CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

1.- Este Acuerdo Marco afectará a todo el personal funcionario del Ayuntamiento de Consuegra, siempre que se encuentren en activo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación en el pleno del Ayuntamiento, comprometiéndose éste a su posterior registro en la oficina de Economía y Empleo de Toledo y su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. La vigencia del mismo terminará el 31 de marzo de 2019, quedando prorrogado automáticamente hasta la aprobación de un nuevo Convenio. No obstante lo anterior las partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio a partir del día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

1.- El presente Acuerdo Marco forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar la parte anulada.

CAPÍTULO III

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 5.- Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento.

1. En los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco quedará constituida la Comisión de Seguimiento compuesta por un representante de cada uno de los Grupos Políticos que componen la Corporación y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes.

2. Cada una de las partes concertantes podrá de forma ocasional o permanente designar o utilizar los servicios de asesores con voz pero sin voto.

3. La representación de los empleados públicos se adecuará al resultado de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre el personal funcionario del Ayuntamiento de Consuegra.

Artículo 6.- Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento será presidida por el Alcalde u otro representante de la Corporación que designe en su sustitución. Actuará como secretario, el titular o empleado público de dicho Ayuntamiento en quién delegue su titular.

2. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, y se incluirán como parte integrante del Acuerdo Marco.

3. La Comisión de Seguimiento podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas, bien por tratar de asuntos de interés general, o por afectar a un número significativo de empleados públicos.

4. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán al menos una vez al año.

5. El Orden del Día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes.

6. Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento, con cuarenta ocho horas de antelación al día señalado para su celebración, y se celebrarán en el plazo máximo de una semana desde que la solicitud de sesión extraordinaria haya tenido entrada en el registro del Ayuntamiento.

7. Para quedar válidamente constituida la Comisión de Seguimiento será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de los componentes de la Comisión.

8. EL Ayuntamiento facilitará la información solicitada por los miembros de la Comisión de Seguimiento en cuestiones de competencia de ésta.

Artículo 7.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

1.- Son funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

a. La interpretación y desarrollo del presente Acuerdo Marco.
b. Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco.

c. Entender con carácter previo, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal funcionario, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de siete días.

d. Negociar la preparación de la Oferta de Empleo Público en los términos establecidos en la legislación vigente.

e. Seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo Marco y control de su aplicación.

f. La Comisión de Seguimiento deberá emitir informe, con carácter previo, a cualquier modificación en la plantilla que afecten a las diferentes unidades o servicios.

g. Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Acuerdo Marco.



CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SISTEMA SELECTIVO Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 8.- Categorías profesionales.**

1. Los funcionarios/as de nuevo ingreso al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra, se integrarán en el grupo que les corresponda, de acuerdo con los siguientes grupos de titulación o equivalente:

- 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 éste 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 funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B 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.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.”

- GRUPO AP: CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD.

2. Para el nuevo acceso a cada uno de los Grupos establecidos anteriormente, se exigirá estar en posesión de la titulación académica correspondiente, sin perjuicio de lo previsto para la promoción interna.

Artículo 9.- Modificación de la clasificación y categoría profesional.

1. La modificación de categoría profesional que ostente un funcionario/a, se efectuará por el sistema de Promoción Interna, Promoción Profesional y Concurso de Traslados.

2. El desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional de superior Nivel retributivo dentro del mismo grupo, deberá ser retribuida con la diferencia de acuerdo al Anexo I. No supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

Artículo 10.- Tipos de contratación y control de las mismas.

Con respecto a los modelos de contratación y control de los mismos, se estará a lo dispuesto a la legislación vigente. El ayuntamiento de Consuegra potenciará la contratación indefinida a través de la oferta pública de empleo. En cuanto a la contratación temporal se podrán formular contratos para funcionario/as interinos, de obra y servicio o a tiempo parcial de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 11.- Provisión de vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes del Ayuntamiento de Consuegra, se proveerán de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables.

Aualmente se determinará en Mesa General de Negociación los puestos de trabajo a proveer y el baremo aplicable a los mismos.

El concurso anual de provisión de puestos será previo a la Oferta Pública.

Artículo 12.- Promoción interna.

El Ayuntamiento de Consuegra potenciará la promoción interna dentro del mismo, convocando las plazas de categoría superior por este procedimiento y si no fuera cubierta de esta manera se optará a la oposición o concurso-oposición libre.

Artículo 13.- Orden de adscripción a las vacantes.

Una vez que en el Ayuntamiento de Consuegra se produjera una vacante, el orden de adscripción a la misma será:

Concurso de traslado dentro de la categoría.

- Promoción Interna a través de concurso-oposición

- Turno libre

Artículo 14.- Cambio de puesto por causas sobrevenidas.

1. Los empleados públicos podrán solicitar el traslado de puesto de trabajo por causas sobrevenidas que impidan el normal desarrollo de su actividad. A estos efectos, se entenderá por causas sobrevenidas las siguientes:

- Pérdida de las condiciones físicas que, no dando lugar a la incapacidad permanente total, imposibiliten la prestación de la actividad propia del puesto de trabajo que venía desempeñando.

- Aquellas otras causas excepcionales que así sean acordadas por mayoría de dos tercios de los miembros de la Comisión de Seguimiento.

2. Estos traslados, serán resueltos por el Ayuntamiento previo informe de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 15.- Reingreso de excedentes.

a. El reingreso del personal funcionario en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación, se efectuará solicitando el reingreso a vacantes o puestos no cubiertos con carácter definitivo de su grupo.



b. Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el Ayuntamiento según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al funcionario que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual tiempo, al de mayor edad.

c. Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria por los procedimientos de traslados voluntarios, promoción interna o nuevo ingreso del presente Acuerdo Marco, pero sí entre los citados procedimientos.

d. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la comunicación de la resolución de reingreso.

e. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16- Permutas.

Previa solicitud de los interesados, se podrá conceder la permuta en este Ayuntamiento de Consuegra, entre dos funcionarios/as, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la legislación vigente y siempre que no atenten los intereses generales y lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 17.- Oferta de Empleo Público.

Será objeto de negociación la preparación de los planes de oferta de empleo, conforme a lo establecido en la legislación vigente sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (OPE), con una dotación de plazas que será la negociada con la Mesa General de Negociación anualmente.

La aprobación de la OPE deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto Municipal.

La toma de posesión de los nuevos funcionarios/as municipales se realizará según prevea la respectiva convocatoria de acceso, teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de ingreso en la Administración Pública.

El ingreso como funcionario/a de carrera en el Ayuntamiento de Consuegra se hará de acuerdo con la Oferta de empleo Público, mediante convocatoria pública. Por necesidades urgentes del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente que se encuentren vacantes.

Toda selección del personal funcionario, ya sea de carrera o interino deberá realizarse conforme a la OPE y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición, o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En la Oferta Pública de Empleo se dará el tratamiento determinado por la legislación vigente a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidades físicas o psíquicas.

La Corporación determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

A través de la Oferta de Empleo, se tenderá a:

a. Consolidar el empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda a las necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

b. Racionalizar el empleo, a cuyo efecto la entrada de nuevos empleados públicos tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y en categorías que se consideren prioritaria.

En virtud de lo establecido por el Decreto 110/2006, de 17 de Octubre de 2.006, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla- La Mancha, corresponde a los Ayuntamientos la implantación de plazas de segunda actividad. Igualmente les corresponde determinar el número de plazas del Cuerpo de Policía Local que puedan encontrarse en esta situación, por lo que anualmente los Ayuntamientos incluirán en las Relaciones de Puestos de Trabajo los puestos susceptibles de cobertura por funcionarios de la Policía Local en segunda actividad.

La Oferta de Empleo Público, que se negociará con las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión de Seguimiento, se ajustará a lo establecido en la legislación que le sea de aplicación, e incluirá todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente.

Artículo 18.- Plantilla.

La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios municipales de carácter permanente. Se negociarán los procesos de reestructuración de los servicios municipales si los hubiere, así como las posibles modificaciones de plantilla en su caso.

Artículo 19.- Movilidad funcional.

Respecto a la movilidad funcional y las modificaciones de las condiciones del puesto de trabajo, será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 20.- Excedencias.

En relación a las excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleado Público de Castilla-La Mancha, garantizando el Ayuntamiento la reserva del puesto de trabajo durante al menos dos años.

**CAPÍTULO V****JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES****Artículo 21.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo queda fijada en treinta y siete horas y media semanales, y se realizará con carácter general dentro de los cinco primeros días de cada semana, salvo que por Normativa autonómica o estatal se acuerde otra inferior para el personal al servicio de la Administración Pública Local.

1.- Los funcionarios/as tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos (sábado y domingo), garantizándose como mínimo dos fines de semana cada cuatro, en los servicios a turnos.

Se considerará trabajo efectivo el tiempo empleado para: desayuno, merienda o cena (30 minutos).

Los funcionarios del C.O. disfrutarán este periodo al principio de la jornada por la imposibilidad de disfrutarlo en otro momento.

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

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana, trabajos nocturnos, y cualesquiera otros que se realicen fuera de la jornada establecida con carácter general.

b) Que ningún funcionario en régimen de turnos preste servicio más de dos fines de semana consecutivos, salvo por causas de emergencia o similares. A estos efectos, los días festivos tendrán la consideración de fin de semana.

3.- La jornada de trabajo en la biblioteca municipal, en las épocas de vacaciones escolares, se realizará en jornada continua en horario de mañana.

4.- Los sábados de los meses de junio y agosto, y el sábado correspondiente a la Semana Santa, permanecerán cerrados los centros de oficinas municipales.

5.- Los días 24 y 31 de diciembre las dependencias municipales permanecerán cerradas.

Artículo 22.- Reducción de la jornada durante las ferias y fiestas.

Durante la vigencia, aplicación y duración del presente Acuerdo Marco, los días 22, 23, 24 y 25 de septiembre, el horario será de 10 a 13 horas, en régimen de turnos, quedando cubiertos todos los servicios.

Si por circunstancias del servicio algún funcionario/a no pudiese disfrutar la reducción de jornada en las fechas señaladas, se les compensará con dos horas y quince minutos libres por cada una de las no reducidas, en otras fechas a elegir por el funcionario, pudiendo ser acumuladas.

Artículo 23.- Control horario.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos partes de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Por el incumplimiento del horario establecido se retendrán los haberes de forma proporcional al tiempo faltado.

Se podrán establecer sistemas de control horario mecanizados, para la comprobación del correcto cumplimiento de la jornada laboral, respetando en todo caso lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 24.- Calendario laboral.

1.- Se establecen catorce días festivos al año, doce corresponden a Fiestas Nacionales y Autonómicas y dos a Fiestas Locales.

Cuando alguno de estos festivos caiga en sábado, domingo o un día libre del personal que realice su jornada laboral de lunes a domingo, este día se disfrutará en otra fecha acordada por el funcionario y la Jefatura del Servicio correspondiente.

2.- La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente Convenio Colectivo y que contendrá lo siguiente:

- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, en su caso.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

Artículo 25.- Permisos y licencias.

1.- Los funcionarios podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a seis meses cada dos años. La concesión de la licencia sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.

2.- El funcionario tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.



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

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún 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 la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) 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.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. l) Por matrimonio, quince días."

3.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y 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 funcionaria 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 aquellos 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 preadoptivo 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 funcionario, 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 preadoptivo 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 naturales, 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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 funcionarios 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) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de 12 años a la asistencia sanitaria. Si el hijo menor tuviese más de 12 años y menos de 18 se concederá el permiso, si bien el funcionario/a deberá recuperar las horas no trabajadas. En cualquier caso deberá aportarse el justificante correspondiente.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, sean totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las funcionarias 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 su caso.

Artículo 26.- Vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, desde el 1 de junio al 31 de octubre. Las vacaciones anuales retribuidas del personal del Ayuntamiento de Consuegra serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural, y en caso de dividirse en periodos, cada periodo será, como mínimo, de cinco días hábiles. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.



Por parte de los representantes de los empleados públicos, previa negociación con la Comisión de Seguimiento, se presentará a la Corporación, por medio de la Jefatura de Personal, el plan de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año.

Si antes del comienzo de las vacaciones, el funcionario/a, se encontrara en situación de baja por enfermedad, se interrumpirán las mismas efectuándose la oportuna modificación del plan.

El turno de vacaciones se efectuará de manera rotatoria, realizándose la primera vez en caso de desacuerdo por sorteo.

Si una vez comenzadas las vacaciones el funcionario/a causara baja por enfermedad o accidente no derivado de trabajo remunerado a particulares, se suspenderán las mismas, iniciándolas de nuevo una vez dado de alta.

Para lo no previsto, en relación con los apartados anteriores, se estará a lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 27.- Responsabilidad disciplinaria.

El cuadro de faltas y sanciones de los funcionarios incluidos en el ámbito de este Acuerdo, así como el procedimiento y Régimen Disciplinario en general, se acomodará al Reglamento aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, de aplicación a los funcionarios locales con carácter supletorio, sin perjuicio de las normas específicas vigentes aplicables, en el ámbito de la policía local que se concretan en La Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Artículo 28.- Acoso sexual en el ámbito laboral.

Tendrán la consideración de faltas muy graves en el ámbito laboral cualquier falta de respeto a la intimidad y a la dignidad personal, tanto verbal como física, de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier funcionario/a del Ayuntamiento. El análisis del supuesto se hará con la participación de los representantes sindicales.

Asimismo tendrá la consideración de falta muy grave el acoso laboral, en los términos establecidos en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. Así, el acoso laboral se define como "la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización el mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud". En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

CAPÍTULO VII

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 29.- Formación.

Anualmente en los Presupuestos Municipales se consignará una partida económica para formación de los funcionarios/as.

Los principios y normas que han de regular los planes de formación y participación en los mismos serán elaborados por la Comisión de Seguimiento. Dicha Comisión participará en el control de los fondos que se destinen a formación para contribuir a la correcta aplicación de los mismos.

Todos los funcionarios tendrán derecho a la asistencia a los cursos que se realicen dentro del plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas, abonándose al funcionario/a por cada desplazamiento realizado con su vehículo propio, los gastos de desplazamiento por kilometraje, según lo dispuesto legalmente, así como el salario correspondiente. Los cursos de formación o prácticas, relacionados con el servicio y autorizados por la Jefatura de servicios de este, en los que su realización sea fuera de la jornada laboral (días de libranza), tendrán la consideración de jornada de trabajo, por lo que el funcionario/a, a la conclusión de los mencionados cursos de formación o prácticas realizadas recuperarán estas jornadas de libranza empeñadas para su reciclaje o formación, disfrutándolas a la finalización de dichos cursos de formación o acumulándolos para su posterior disfrute cuando las circunstancias del servicio los permitan.

Cuando sea el funcionario quien solicite la asistencia a los cursos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a los representantes de los funcionarios; en estos casos, no podrán superar los quince días al año, ni se devengarán gastos de viaje, ni dietas, aunque si se abonará el salario correspondiente.



El Ayuntamiento de Consuegra abonará gastos de kilometraje únicamente en aquellos supuestos en que no estén cubiertos por el organismo convocante. Circunstancia que deberá acreditar mediante documento justificativo por el funcionario/a solicitante. Se computarán los kilómetros desde el centro de trabajo.

Artículo 30.- Delegado de salud y seguridad.

El Ayuntamiento garantizará la formación en materia de seguridad y Salud de los delegados de prevención, dentro de la jornada de trabajo. Sus funciones serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los decretos y normas que la desarrollan.

Para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas.

Artículo 31.- Derechos y obligaciones de los funcionarios en materia de salud y seguridad.

1.- Todo funcionario tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto.

- A participar con sus representantes en cuantas medidas se puedan promover en materia de salud y seguridad en el trabajo.

- A una formación preventiva de los riesgos de su puesto de trabajo a cargo de la Administración y dentro de su jornada.

2.- Todo funcionario en su relación de trabajo velará por su salud y seguridad, y en este sentido tendrá las siguientes obligaciones específicas:

- Utilizará correctamente máquinas y equipos.

- Utilizará correctamente los equipos y sistemas de protección individual y colectiva.

- No invalidará los sistemas de protección.

- Indicará al responsable de la Administración y al resto de compañeros los peligros que detecte en su puesto de trabajo.

- Contribuirá a la protección general de los funcionarios en el trabajo.

- Estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de salud, seguridad y condiciones en el trabajo.

- Estará obligado a seguir las enseñanzas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo de la jornada laboral invertido en las mismas.

Artículo 32.- Revisiones Médicas.

Se realizará un chequeo anual a todos los funcionarios/as del Ayuntamiento. Dicho reconocimiento tendrá carácter obligatorio para el Ayuntamiento y voluntario para los funcionarios/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo.

El reconocimiento constará al menos de análisis de sangre, análisis de orina, radiología y electrocardiograma.

El reconocimiento médico se llevará a cabo durante los dos primeros meses del año, se efectuará dentro del horario de trabajo y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 33.- Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará a los funcionarios/as que lo necesiten, ropa y calzado adecuado al servicio que presten y de acuerdo con la legislación vigente. La ropa y calzado de verano se entregará en el mes de Abril y la de invierno en el mes de Octubre.

El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento. Aquellos centros que necesiten vestuarios, la Corporación vendrá obligada a facilitarlos.

En el caso de funcionarios/as del Cuerpo de Policía Local, se estará a lo dispuesto en el Decreto 110/2006 de 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales y demás legislación específica vigente.

Artículo 34.- Programa de acción social.

1.- Las normas de funcionamiento y la distribución de la partida presupuestaria conjunta del Fondo de Acción Social para personal Laboral y personal Funcionario se desarrollarán según lo dispuesto en el Anexo de Acción Social.(ANEXO I)

2.- El Ayuntamiento constituirá y dotará un Fondo de Acción Social controlado y gestionado por una Comisión de Seguimiento de los Convenios afectados, por un importe de 19.000,00 euros, incrementándose en la cantidad sobrante de cada año e incorporándose al siguiente, destinado a la concesión de ayudas en supuestos no cubiertos por la seguridad social y referentes a los siguientes conceptos:

- Ayudas al estudio.

- Ayudas de guardería y comedor escolar.

- Ayudas a prótesis y órtesis

- Ayudas a tratamientos físicos y psicológicos.

- Otras ayudas sociales que considere la comisión de seguimiento.

3.- Asistencia a juzgados.



Por la asistencia a juzgados con motivo de causa que conozcan o sean parte, por razón de su cargo o el desarrollo de su trabajo, cuando sea fuera de la jornada normal de trabajo, serán compensados con 60,00 euros (revisándose periódicamente con el IPC), justificándolo posteriormente.

4.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus funcionarios/as en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial.

5.- La Corporación tendrá establecida una póliza de seguros que garantice una indemnización en caso de invalidez permanente o muerte por accidente, para todos los empleados públicos de 60.000,00 euros.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 35.- Principios generales.

1.- Las retribuciones del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Consuegra para 2015 a 2019 son las establecidas en el Anexo I del presente Acuerdo Marco en atención al Grupo en que se integra cada una de las categorías profesionales existentes.

2.- Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, el incremento de la masa salarial del personal funcionario será el que se derive de las correspondientes Leyes de Presupuestos, sin perjuicio de la competencia de la Comisión de Seguimiento en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

Artículo 36.- Conceptos retributivos.

El personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Consuegra únicamente podrá ser retribuido por los conceptos siguientes:

1.- Retribuciones básicas: Serán las que legalmente se determinen.

2.- Complemento de destino: Los complementos de destino serán los fijados en la relación de puestos de trabajo. Cualquier modificación individual o colectiva será negociada con los representantes sindicales.

3.- Complemento específico.

a. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, disponibilidad, turnicidad, nocturnidad y festividad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

b. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado a) de este artículo.

c. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4.- Productividad:

a. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Será facultad del Alcalde-Presidente la asignación individual de dicho complemento.

b. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

c. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

d. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

e. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

5.- Gratificaciones:

Los funcionarios podrán recibir contraprestaciones a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo o en régimen de jornada distinta a la ordinaria y serán fijados por el Presidente de la Corporación.

6.- Retribuciones especiales: (Sin contenido)

7.- Pagas extraordinarias: Los funcionarios públicos del Ayuntamiento percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, conforme a lo regulado por la legislación vigente. En caso de aplicarse algún tipo de paga distinto del anterior para los funcionarios del Estado también será de aplicación para los funcionarios de este Ayuntamiento.

**Artículo 37.- Dietas y desplazamientos.**

Los funcionarios/as afectados por el presente Acuerdo Marco tendrán derecho a recibir dietas y gastos de viaje de acuerdo a las normas establecidas para ello, con justificación documental de los gastos ocasionados, conforme a la legislación vigente.

Así mismo, cuando por razones del servicio y previo acuerdo del Jefe de Personal, algún empleado público efectúe desplazamientos fuera del casco urbano, se abonará conforme a la legislación vigente, tomando como referencia del cómputo la distancia desde el puesto de trabajo.

Artículo 38.- Jubilación anticipada.

1. Al objeto de incentivar las jubilaciones y la consiguiente renovación de los puestos de trabajo, el Ayuntamiento primará a los funcionarios/as que opten por la jubilación anticipada y que reúnan los requisitos que se establecen, la cuantía resultante de acuerdo con los apartados a y b del presente artículo, referidos a los conceptos retributivos del sueldo base y trienios.

a) Base para el premio de Jubilación:

EDAD DE JUBILACIÓN	MENSUALIDADES
- Sesenta años	20
- Sesenta y uno	14
- Sesenta y dos	10
- Sesenta y tres	8
- Sesenta y cuatro	4

b) A la base calculada se le aplicará el salario base del grupo AP y la antigüedad que a cada funcionario corresponda.

El presente artículo está redactado sobre la base de jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad.

Este artículo será revisado por la comisión paritaria en caso de modificación de la edad de jubilación por disposición legal.

2. Las cantidades devengadas a consecuencia de la aplicación de este artículo tendrán la consideración de retribuciones y estarán sujetas a las correspondientes retenciones que determina la normativa reguladora del IRPF.

3. Este artículo será de aplicación en tanto no contravenga lo dispuesto en la LPGE de cada anualidad

Artículo 39.- Otras prestaciones.**Incapacidad Temporal (artículo 9, R.D. 20/2012, de 13 de julio).**

I) Los empleados públicos que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, riesgo durante el embarazo, embarazo de riesgo, riesgo durante la lactancia natural de una persona menor de doce meses, incapacidad temporal por contingencias comunes que genere hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, o cualquier otra enfermedad de las consideradas graves por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (Anexo IV a este convenio), así como quienes disfruten de los periodos de descanso por parto, paternidad o acogimiento, tienen derecho, desde el primer día y hasta la fecha de finalización de tal situación o de los periodos de descanso de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban del régimen público de Seguridad Social y el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

II) Cuando la situación de incapacidad temporal no tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional ni en alguno de los supuestos descritos en el apartado anterior, percibirán las siguientes retribuciones:

Primero.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 90 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Lo dispuestos en el presente apartado será de aplicación exclusivamente a los empleados públicos que reúnan los requisitos exigidos por la normativa general vigente en materia de Seguridad Social para tener derecho a la percepción de la correspondiente prestación.

Según la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de las mismas, lo previsto en la disposición adicional trigésimo octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, en su artículo 3. El descuento en nómina no será de aplicación a tres días de ausencia a lo largo del año natural, siempre que estén motivados por enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.



El cuarto día de enfermedad será obligatorio la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Las ausencias del puesto de trabajo motivadas por enfermedad común alegada por el empleado público, sin perjuicio de lo establecido en la orden HAP/2802/2012 de 28 de diciembre, dará lugar a la correspondiente deducción de haberes, salvo que por el mismo se opte por imputar el/los día/s de ausencia a día/s de permiso por asuntos particulares o vacacionales. No obstante lo anterior, si un empleado tiene que ausentarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral por enfermedad común, la ausencia de ese día se considera justificada si presenta justificante de haber acudido tal día a consulta médica con indicación de necesidad de reposo.

Justificación de la incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.

- En la situación de incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización, junto con el parte de baja se presentará justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de la baja, el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización. En ese caso, se regularizará el abono del complemento, para que la persona empleada perciba el complemento previsto en el primer párrafo de este artículo desde el primer día de baja.

- En la situación de incapacidad temporal por enfermedad común con intervención quirúrgica con reposo domiciliario, junto con el parte de baja se presentará un informe médico que acredite la práctica de una intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva que precise reposo domiciliario, sin que sea necesario que detalle la actuación médica practicada.

Se considerará intervención quirúrgica, a los efectos del abono del complemento establecido en el primer párrafo de este artículo, además de las actuaciones médicas quirúrgicas, las intervenciones médicas invasivas, como colonoscopias, gastroscopias, quimioterapia, radioterapia u otras de características similares.

Si la intervención quirúrgica se produce una vez iniciada la situación de baja, el informe médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente una vez producida la intervención. En este caso se regularizará el abono de complemento, para que la persona empleada perciba el complemento previsto en el primer párrafo del apartado uno de este artículo, desde el primer día de baja.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los funcionarios/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.

Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión de seguimiento, estudiará y regulará la posibilidad de que dichos funcionarios sean destinados a otros puestos de trabajo, fuera de su Sección o Servicio igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del funcionario.

Artículo 40.- Anticipos

Se concederán a los empleados/as públicos/as en servicio activo que lo soliciten, anticipos urgentes por una cuantía máxima de 3.000,00 euros a devolver en un plazo máximo de veinticuatro mensualidades. No se podrá solicitar un nuevo anticipo sin haber cancelado el anterior solicitado. Dichos anticipos estarán siempre condicionados a las condiciones económicas del Ayuntamiento de Consuegra.

Artículo 41.- Premios por rendimiento y años de servicio.

Se establece, a partir de la aprobación del presente Acuerdo Marco, un premio para aquellos funcionarios/as que reúnan los siguientes requisitos:

1.- Las personas que hubiesen causado baja en el servicio activo por jubilación forzosa o muerte (según anexo de Fondo de Acción Social).

2.- En caso de fallecimiento del trabajador, las cantidades que hubiera generado a consecuencia de su servicio activo se entregarán a aquellos que tengan la condición de herederos, de conformidad al Código Civil y a la normativa complementaria.

3.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario:

- Al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado del causante, a no ser que en la misma se declarase la culpabilidad de este.

- Al viudo que no exceda de 65 años, salvo que se encontrara impedido o imposibilitado para todo trabajo, y siempre que en cualquier caso dependiera de la causante.

4. El importe de los premios, será de dos mensualidades brutas con carácter general.

5. El procedimiento de tramitación se ajustará a las siguientes fases:

- Iniciación: Los expedientes se incoarán a instancia de parte. Estarán legitimados para formular la solicitud aquellas personas que puedan ostentar la cualidad de beneficiarios, de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo; deberá necesariamente presentarse esa solicitud dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento.

- Instrucción: El expediente deberá ser informado por el jefe del departamento último donde el funcionario/a haya prestado servicio.

- La resolución corresponderá a la alcaldía-presidencia, de acuerdo con las cantidades presupuestadas al respecto."



6. Las cantidades devengadas a consecuencia de la aplicación de este artículo tendrán la consideración de retribuciones y estarán sujetas a las correspondientes retenciones que determina la normativa reguladora del IRPF.

7. Este artículo será de aplicación en tanto no contravenga lo dispuesto en la LPGE de cada anualidad.

Artículo 42.- Horas extraordinarias.

1.- Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

2.- Estos servicios se autorizarán previa justificación documental, por el señor Alcalde, que, en la correspondiente resolución en la que se autoricen fijará la indemnización que corresponda.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 43.- Representación colectiva.

1.- 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 representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco, en la Ley del Estatuto de los Funcionarios, la ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal de las Administraciones Públicas y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las normas que las desarrollen, y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

2.- Para el desarrollo de la Acción Sindical en el Ayuntamiento de Consuegra se podrá Constituir Sección Sindical, de acuerdo a la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 44.- Delegado de personal.

Primero.- La actividad sindical del Ayuntamiento se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su título 4 y las normas que lo desarrollen, Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas establecidas. Los miembros de los Comisión de Seguimiento y representantes de los sindicatos tendrán, los derechos siguientes:

a. Cada representante de los Funcionarios o miembro de Comité de Empresa o delegado de Sección Sindical dispondrá de un crédito horario mensual retribuido de 20 horas no entrado en ese cómputo horario la asistencia a reuniones convocadas por la Corporación Municipal.

b. Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los funcionarios.

c. Los representante de los funcionarios, dispondrán de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

d. Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con los funcionarios.

2.- Los Representante de los Funcionarios previa comunicación al órgano de personal correspondiente, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo de alguno de los representantes por la acumulación de 140 horas mensuales.

3.- Los Representante de los Funcionarios mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta dos años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Artículo 45.- Derecho de Reunión.

El personal funcionario gozará del derecho de reunión en Asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación, ante la Administración del Estado y Organizaciones Sindicales, que afecten a empleados públicos, y sean publicados en el Boletín Oficial del Estado a través de Leyes, Decretos-Leyes, Acuerdos o Resoluciones del Consejo de Ministros, serán de aplicación a los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra.

SEGUNDA:

Si como consecuencia de la cesación de actividad, cierre o desaparición de una Unidad o Servicio, resultaran afectados funcionarios sujetos al ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del funcionario en su servicio, o mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar previo acuerdo con el funcionario, que no le suponga merma de sus retribuciones. Esta disposición no será de aplicación en los casos en que se transfieran servicios a otras administraciones públicas y el personal afectado se integre en ellas.

Asimismo, en los supuestos anteriores, el Ayuntamiento y la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo Marco podrá arbitrar, previo acuerdo con los empleados/as afectados/as, cualquier otra fórmula que extinguiendo su relación laboral compense a estos de la medida adoptada y que podrá orientarse prioritariamente a favorecer el cooperativismo.



TERCERA:

Según se indica en el presente texto, los efectos económicos de este acuerdo a partir desde su firma hasta 2019.

FINAL:

Una vez aprobado el presente Acuerdo Marco será publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. Así mismo, el Ayuntamiento de Consuegra pondrá a disposición de cualquiera de sus funcionarios/as que lo soliciten, copia del presente Acuerdo Marco aprobado.

Consuegra, 19 de febrero 2016.

ANEXO I: FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES

Artículo 1: Objeto.

Las presentes disposiciones recogen y regulan las prestaciones con cargo al Fondo de Acción Social, así como el procedimiento de solicitud y concesión en sus diversas variantes.

Artículo 2: Ámbito de aplicación.

Las presentes disposiciones serán de aplicación a todo el personal funcionario del Ayuntamiento de Consuegra.

Artículo 3: Requisitos.

Para tener derecho a las prestaciones recogidas en estas disposiciones, será necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos.

- Encontrarse el solicitante en servicio activo o con contrato en vigor.
- Reunir los requisitos exigidos en las normas específicas de cada modalidad.

Artículo 4: Solicitudes.

Las solicitudes se formalizarán necesariamente en el modelo establecido para tal fin, debiendo presentarse una solicitud por cada uno de los supuestos para los que se pretende obtener la ayuda. Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento.

Artículo 5: Plazo de presentación.

5.1. Las solicitudes se podrán presentar en el Registro General hasta el día 20 de noviembre de cada año.

5.2. Las solicitudes presentadas fuera de plazo serán resueltas en el ejercicio siguiente, con cargo al Fondo de Acción Especial de este ejercicio.

Artículo 6: Documentación.

Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la documentación que, para cada modalidad de ayuda, se determine específicamente, además de la documentación general, en caso de ser precisa, que justifique la pertenencia o la dependencia económica de algún miembro de la unidad familiar. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Seguimiento o paritaria podrá requerir al solicitante la documentación adicional que considere oportuna para la resolución de la solicitud.

La negativa a presentar la documentación requerida, o su presentación fuera del plazo concedido al efecto, dará lugar al archivo de la solicitud, entendiéndose que el interesado renuncia. Como norma general, será suficiente la presentación de fotocopia cotejada con el original y compulsada, salvo que específicamente se requiera la aportación del documento original.

Artículo 7: Concesión de las ayudas.

La concesión o denegación de las ayudas solicitadas se efectuará mediante resolución del Alcalde o del Concejal Delegado de Personal, previo informe de la Comisión de Seguimiento o Paritaria.

Si las solicitudes con cargo al Fondo de Asistencia superasen el importe de la partida presupuestaria, se establecerá un baremo que fijará la Comisión Paritaria y de Seguimiento. En caso de que las solicitudes no alcancen dicho importe, las solicitudes presentadas serán atendidas hasta los niveles máximos que para cada modalidad se establecen en el capítulo III.

Artículo 8: Cuantía de las ayudas.

La cuantía de cada ayuda vendrá determinada en las bases específicas de cada una de ellas.

CAPÍTULO II: PRESTACIONES OBJETO DE AYUDA

Artículo 9: Tipos y contenido general de las prestaciones.

9.1.- Ayudas por estudios cursados en Centros Oficiales fuera de Consuegra y que no puedan ser realizados en el Municipio de Consuegra.

9.2.- Ayudas para tratamientos psicológicos, médicos y quirúrgicos, no contemplados en la asistencia sanitaria pública, incluidos los tendentes a la rehabilitación de drogodependencias, así como ayudas para prótesis y asimilados. Queda excluida la cirugía estética cuya necesidad no esté avalada por informes médicos.

9.3.- Ayudas por guardería y comedor.

9.4.- Ayudas de carácter extraordinario.

**CAPÍTULO III: PRESTACIONES SOCIALES EN PARTICULAR****Artículo 10: Ayudas por estudios universitarios.**

10.1.- Se tendrá derecho a la percepción de ayudas en matrícula, desplazamiento y alojamiento de todos los estudios Oficiales que no se impartan en la localidad de Consuegra y correspondientes al curso anterior.

10.2.- Cuantía de las ayudas: La cuantía de las ayudas quedará fijada de la siguiente forma: Hasta el 50% del importe total de la primera matrículas, con un límite de 150,00 euros por trabajador y año.

Hasta el 25% del importe total de las segundas matrículas, con un límite de 90,00 euros.

Las terceras y sucesivas matrículas quedan excluidas de las ayudas.

Por desplazamiento y alojamiento la cantidad acreditada con un máximo de 360,00 euros.

La realización de estudios en Universidad o Centros Oficiales fuera de la localidad requerirá de previa justificación al efecto.

10.3.- Documentación a aportar.

- Fotocopia compulsada de los documentos que acrediten la formalización efectiva de la matrícula y del importe pagado por la misma.

- Declaración jurada en la que se haga constar que no se ha recibido ninguna ayuda de otra entidad o mutualidad pública o privada, para el mismo supuesto, y, certificado expedido por el organismo oficial correspondiente de no haber recibido en el ejercicio anterior la clase de ayuda que se solicita.

Artículo 11: Cuantía de las ayudas para los supuestos del apartado 9.2.

11.1.- Se establece un máximo de 600 € por trabajador y año, si bien podrán valorarse casos excepcionales.

11.2.- En cuanto a las ayudas por gafas se establece un máximo de 90,00 euros, y dos unidades como máximo al año, sin que se pueda superar un total de 600,00 euros en un periodo de cinco años por trabajador.

En cuanto a las ayudas por lentillas se establece un máximo de 90,00 euros.

11.3.- Documentación a aportar.

- Fotocopia compulsada de las facturas que acrediten el pago del tratamiento o la intervención.

- Declaración jurada en la que se haga constar que no se ha recibido ayuda de otra entidad o mutualidad pública o privada, para el mismo supuesto.

En el supuesto de comprobar el Ayuntamiento la falsedad de datos el interesado será sancionado con el doble de lo cobrado.

- Informe del facultativo en el que se haga constar la necesidad de la implantación de la prótesis.

Artículo 12.- Ayudas por guardería y comedor.

12.1.- Objeto de las ayudas.

Serán objeto de ayuda los gastos derivados de guardería y/o comedor escolar de cualquier centro educativo.

12.2.- Cuantía de las ayudas.

Se establece un máximo de 150,00 euros por trabajador y año.

12.3.- Documentación a aportar.

- Fotocopia compulsada de los documentos que acrediten la realización del gasto.

- Declaración jurada en la que se haga constar que no se ha recibido ni solicitado ninguna ayuda de otra entidad o mutualidad pública o privada, para el mismo supuesto.

Artículo 13.- Ayudas de carácter extraordinario.

13.1.- Objeto de las ayudas.

Esta modalidad tiene por objeto contribuir, con una prestación económica a paliar situaciones extraordinariamente gravosas o difíciles de afrontar no previstas en los apartados anteriores, así como las que se especifican seguidamente:

- Ayuda por natalidad.- Se pagará una sola vez y su importe será de 90,00 euros por hijo.

- Ayuda por matrimonio.- Su importe será de 90,00 euros en importe único.

- Ayuda por hijos disminuidos.- La cuantía de la ayuda será de 60,00 euros mensuales, siempre que no perciban ayuda y/o pensión por importe igual o superior.

- Premio de jubilación. En los supuestos de jubilación anticipada o jubilación forzosa, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 38 y 41 de este convenio.

- Ayuda por fallecimiento del funcionario.

13.2.- Cuantía de las ayudas para casos no contemplados que pudieran considerarse.

La cuantía de las ayudas se fijará por la Comisión de Seguimiento o Paritaria, de acuerdo a las disposiciones presupuestarias y tras estudiar las circunstancias específicas.

14. Tabla con las retribuciones a que se refiere el artículo 9 de este convenio:



ANEXO DE PERSONAL AÑO 2015

A) FUNCIONARIOS

DENOMINACION	GRUP	RETRIBUC.	NIVEL	COMPLEM.		COMP	Nº	TOTAL
PUESTO DE TRABAJO		BASICAS		DESTINO		ESPECIFIC		ANUAL
1. CON HABILITACION NACIONAL								
Secretario General	A1	14.677,32	29	13.562,50		31.501,82	1	59.741,64
Interventor	A1	14.677,32	25	8.672,58		8.802,36	1	32.152,26
2. ESCALA ADMON. GENERAL								
Administrativo Urbanismo	C1	9.884,84	22	7.137,76		6.483,82	1	23.506,42
Administrativo Secretaría	C1	9.884,84	22	7.137,76		6.224,40	1	23.247,00
Administrativo Intervención	C1	9.884,84	22	7.137,76		6.224,40	1	23.247,00
Administrativo Contabilidad	C1	9.884,84	22	7.137,76		6.224,40	1	23.247,00
Auxiliar Administrativo Secretaría	C2	8.378,58	18	5.527,06	* Según RPT.....	4.914,00	1	18.819,64
					* Actualmente ocupa dicho puesto la trabajadora Asunción Gutiérrez Moreno por acuerdo de la mesa de negociación tiene un específico resultado de la catalogación + CPT. Es un puesto a extinguir cuando deje de ser ocupado por la persona que actualmente lo ocupa	5.979,96	1	19.885,60
Ordenanza-Conserje	AP	7.678,58	14	4.270,14	* Según RPT.....	5.187,00	1	17.135,72
					* Actualmente ocupa dicho puesto el trabajador Ramon Fernandez Moraleda por acuerdo de la mesa de negociación tiene un específico resultado de la catalogación + CPT. Es un puesto a extinguir cuando deje de ser ocupado por la persona que actualmente lo ocupa	6.979,42	1	18.928,14
3. ESCALA ADMÓN ESPECIAL								
Técnico Medio de Intervención	A2	12.906,52	25	8.672,58	* Según RPT.....	10.745,56	1	32.324,66
					* Actualmente ocupa dicho puesto la trabajadora Mª Victoria Moraleda Martín por acuerdo de la mesa de negociación tiene un específico resultado de la catalogación + CPT. Es un puesto a extinguir cuando deje de ser ocupado por la persona que actualmente lo ocupa	10.728,62	1	32.307,72
Subinspector	A2	12.906,52	25	8.672,58		14.407,54	1	35.986,64
Oficial Policía Local	C1	9.884,84	22	7.137,76		13.254,08	1	30.276,68
Policía Local	C1	9.884,84	19	5.841,50		11.438,70	12	325.980,48
Encargado Servicio Alumbrado	C1	9.884,84	18	5.527,06		8.806,56	1	24.218,46
Encargado Servicio Aguas	C1	9.884,84	18	5.527,06		9.187,92	1	24.599,82

TRINIENOS	IMPORTE/ MES
A1	42,65
A2	34,77
C1	26,31
C2	26,31
AP	26,31



ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE CONSUEGRA

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado recientemente en nuestro país la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Consuegra y las centrales sindicales firmantes del Convenio sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de este Ayuntamiento han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueba el presente Plan de igualdad, el cual ha sido objeto de negociación en la forma definida en la legislación laboral, reflejando como contenido un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendientes a asegurar en el Ayuntamiento de Consuegra la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Consuegra.

Para ello el Plan de igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales las siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los empleados públicos.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN:

1. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios el Ayuntamiento de Consuegra se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, publicidad y capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



En las ofertas de empleo público y procesos selectivos se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

2. FORMACIÓN:

El Ayuntamiento promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que el Ayuntamiento oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1. Lactancia.

Las empleadas públicas, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

3.2 Permiso de paternidad.

Los empleados públicos tienen derecho a un permiso de cuatro semanas ininterrumpidas a disfrutar por el padre o el otro progenitor. Este permiso se amplía en dos días más en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La persona que ejerza este derecho puede hacerlo durante el periodo comprendido desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad, o inmediatamente después de la finalización del mismo.

3.3 Provisión de puestos de trabajo.

En lo referido a la política de provisión de puestos de trabajo, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

3.4 Violencia de género.

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la ley General de la Seguridad Social.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta 18 meses.
- Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
- La empleada pública víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, en los términos establecidos en el artículo 66 ter del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos al personal para atender situaciones de personal.

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:

El empleado público tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Convenio.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en el Convenio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

5. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL:

El Ayuntamiento de Consuegra manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.



A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, o de acoso laboral, conforme a establecido en el artículo 41 de este Convenio, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Ayuntamiento de Consuegra, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando el Ayuntamiento de Consuegra exonerado de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los empleados públicos la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES:

Se encomienda el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

ANEXO III

LISTADO DE ENFERMEDADES GRAVES

I. ONCOLOGÍA:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. HEMATOLOGÍA:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. ERRORES INNATOS DEL METABOLISMO:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de an homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otro desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedad graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistric ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, ; alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

**IV. ALERGIA E INMUNOLOGÍA:**

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. PSIQUIATRÍA:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. NEUROLOGÍA:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otra infecciones).
43. Accidente cerebrovascular.
44. Parálisis cerebral infantil.
45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. CARDIOLOGÍA:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
48. Otras cardiopatías congénitas graves.
49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.
51. Trasplante cardiaco.

VIII. APARATO RESPIRATORIO:

52. Fibrosis quística.
53. Neumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteínosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.



- c. Sarcoidosis.
- d. Collagenopatías.
- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. APARATO DIGESTIVO:

- 60. Resección intestinal amplia.
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo- obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas congénitas graves.
- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. NEFROLOGÍA:

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.
- 82. Defectos congénitos del tubo neural.
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. REUMATOLOGÍA:

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedad autoinflamatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. CIRUGÍA:

- 91. Cirugía de cabeza y cuello: Hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etcétera.
- 92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonar, etcétera.
- 93. Cirugía del aparato digestivo: Atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocoliti necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etcétera.
- 94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
- 95. Cirugía del politraumatizado.
- 96. Cirugía de las quemaduras graves.
- 97. Cirugía de los gemelos siameses.
- 98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esquelética: Otras cirugías ortopédicas complejas.
- 99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferente aparatos, etcétera.

XIII. CUIDADOS PALIATIVOS:

- 100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. NEONATOLOGÍA:

- 101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramo prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.



XV. ENFERMEDADES INFECCIOSAS:

- 102. Infección por VIH.
- 103. Tuberculosis.
- 104. Neumonías complicadas.
- 105. Osteomielitis y artritis sépticas.
- 106. Endocarditis.
- 107. Pielonefritis complicadas.
- 108. Sepsis.

XVI. ENDOCRINOLOGÍA:

- 109. Diabetes Mellitus tipo I.

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE CONSUEGRA (TOLEDO) Expediente: 45/13/0026/2015.

Fecha: 3 de marzo de 2016.

Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN.

Destinatario: BENIGNO CASAS GÓMEZ.

Localizador del Trámite: WA23ZF25.

Visto el expediente del Acuerdo Marco Personal Funcionario del Ayuntamiento de Consuegra número 45/13/0026/2015, se requiere el Texto subsanado del Acuerdo tanto en formato WORD (sin firmas) y PDF (con firmas) así mismo, debe incorporarse el certificado del pleno en formato PDF (con firmas).

JEFE DE SERVICIO DE TRABAJO, OSCAR MIRA MENDEZ.

N.º I.- 2415