



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del III convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza, número de código de convenio 45000842012002, suscrito por la parte empresarial por dos representantes de la misma, y por la parte social por el Comité de Empresa, presentado ante este organismo el día 29 de enero de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

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

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

Toledo 12 de febrero de 2018.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA ZARZA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 1..-Este convenio regula las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza.

ÁMBITO PERSONAL

Artículo 2..-Será de aplicación al personal laboral que presta su servicio en el Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza, ya sea fijo, indefinido o con contratos de duración determinada. Los trabajadores de plan de empleo o de otros proyectos subvencionados por cualquier administración pública, se les aplicará igualmente el presente convenio, excepto el capítulo 4.

ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 3..-Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose el Ayuntamiento como la única unidad de trabajo.

ÁMBITO DE DURACIÓN, VIGENCIA Y APLICACIÓN

Artículo 4..-El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza. La duración, vigencia y aplicación del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2019. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya, sin perjuicio de aplicar la legislación vigente en lo que sea de obligado cumplimiento para la Administración Local.

Aualmente se negociarán los incrementos retributivos, la valoración de los puestos de trabajo, la cuantía y la distribución de los fondos adicionales, garantizando como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

CRITERIO DE INTERPRETACIÓN

Artículo 5..-Las condiciones establecidas en este convenio serán consideradas con carácter de mínimas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores municipales a la entrada en vigor del presente convenio.

Se aplicarán las condiciones más beneficiosas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad de Castilla-La Mancha, cualquier pacto, decreto o ley más favorable, prevalecerá sobre lo aquí establecido.



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 6.

1. Se constituye una única comisión de seguimiento, integrada por los representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales que formen parte de los órganos de representación y que han prestado su conformidad al presente convenio, cumpliendo lo establecido en el artículo 35 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación vigente, siendo su presidente el Sr. Alcalde o persona en quien éste delegue.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad semestral.

La convocatoria será remitida a todos sus miembros incluyendo en ella el orden del día y la documentación necesaria, la cual se remitirá con, al menos, diez días de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos los miembros. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, y su convocatoria deberá ir acompañada de la documentación justificativa.

2. Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

a) Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
b) Interponer y desarrollar las normas que integran el convenio.
c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y disposiciones que integran el presente convenio.

d) Sus decisiones en el marco del presente convenio tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

e) Si las partes no llegan a acuerdo, las mismas, se someten a la mediación y arbitraje de la autoridad laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

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

4. La Comisión de Seguimiento estará formada por igual número de miembros tanto de la Corporación como de las organizaciones sindicales pudiendo asistir a las reuniones, además, asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

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

a) Informar acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades encontradas para su adecuada aplicación, así como elaborar las propuestas encaminadas a la superación de dichas dificultades.

b) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

c) Aquellas otras que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que se establezcan en el futuro y las que prevé el presente convenio.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

CALENDARIO DE TRABAJO

Artículo 7.—El calendario de trabajo será el que los organismos competentes determinen para la localidad de Santa Cruz de la Zarza.

JORNADA LABORAL

Artículo 8.—Será la legalmente establecida para los/as empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en todo caso, la contemplada en los convenios de la propuesta sindical prioritaria y en posteriores convenios colectivos, o aquél que se viniera realizando. La distribución de la jornada se efectuará con los criterios establecidos en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, sábado y domingo. Se garantizará como mínimo dos fines de semana cada cuatro en los servicios que tengan establecidos turnos.

Para los colectivos que realicen turnos estos serán rotativos entre todos los componentes. Asimismo, los cuadrantes de servicios se realizarán por meses, buscando la equidad en los mismos y en un sistema de libranza equilibrado para todos los empleados.

Cualquier modificación de la jornada tanto en duración como en forma, deberá ser fijada de acuerdo con la Comisión de Seguimiento.

Artículo 9.—Se considera trabajo efectivo el empleado para:

—Desayuno, merienda, y turno de noche, treinta minutos.

—Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.

—Interrupciones por la propia organización del trabajo.

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10.—El horario de trabajo, con carácter general, será de 7:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, con excepción de aquellos servicios que realizan un horario distinto, bien sea por trabajos a turnos o en jornada partida o especial.



Estos horarios especiales serán negociados con los representantes de los trabajadores/as, siendo objeto de estudio en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo, para su correcta descripción y valoración.

Los centros que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva de verano durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, a razón de siete horas continuadas.

Jornada de mañana:

–Horario fijo: De 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

–Horario flexible: Entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 17:00 horas, de lunes a viernes, y siempre que las necesidades del puesto de trabajo lo permitan.

–Los trabajadores a turno completo tendrán una dispensa horaria a la entrada y a la salida de su horario laboral de quince minutos.

Jornada de verano:

–Periodo: 16 de junio a 15 de septiembre.

Jornada: Intensiva, a razón de siete horas diarias entre las 7:30 y las 14:30 horas, de lunes a viernes.

Artículo 11.–Durante las ferias y fiestas patronales, se producirá una reducción del 50 por 100 de la jornada de trabajo. En aquellos servicios donde esto no pueda ser posible, se compensará a los trabajadores con los días u horas libres que les correspondan por dicha reducción de jornada, o se les pagará como un festivo, a elección del trabajador. En el seno de la Comisión de seguimiento se fijarán los turnos que sea preciso cubrir y la forma de compensación, en su caso.

CAPÍTULO III. VACACIONES, LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 12.–El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles, o en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Un día hábil adicional al cumplir los quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

Artículo 13.–Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 20 de diciembre. La comisión de seguimiento fijará el calendario anual de vacaciones antes del 1 de marzo de cada año, considerando las solicitudes de los trabajadores.

Las distintas áreas y unidades funcionales en que se organice el ayuntamiento procurarán distribuir los periodos de disfrute de vacaciones de tal forma que se evite cubrir las vacantes con nuevas contrataciones de trabajadores.

Artículo 14.–Podrán ser fijadas vacaciones fuera del periodo normal por iniciativa y voluntad del trabajador municipal siempre que las necesidades del servicio, dentro de su unidad, lo permitan.

Artículo 15.–Cada servicio remitirá antes del 31 de marzo el plan anual de vacaciones a la Alcaldía para su aprobación por la Junta de Gobierno, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 16.–En los servicios en los que se tengan que establecer un sistema de turnos para el disfrute de vacaciones, éste tendrá el carácter de rotatorio; no obstante, con acuerdo entre los trabajadores, se podrá alterar el sistema de turnos, previo informe de la comisión de seguimiento.

En caso de desacuerdos en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se hará previo sorteo.

Artículo 17.–En aquellos servicios en los que, por sus características, el comienzo de las vacaciones coincida con su turno de descanso, se pospondrá el inicio de éstas hasta que aquél finalice.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 18.–El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. Tiene que existir una diferencia de 4 años para disfrutar de las dos modalidades con la misma pareja y una diferencia de dos años con diferente pareja.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando se produzca en distinta localidad. Cuando estos sucesos afecten a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será, respectivamente, de 2 y 4 días hábiles.

c) Por el nacimiento de parientes hasta segundo grado, 3 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 5 días cuando se produzca en distinta localidad.

Grados	Titular/Cónyuge			
	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/ Nuera
2	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4	Primos	-	-	-



- d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día.
- e) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine. En la actualidad por los establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración. En el caso de que los exámenes se celebren fuera de la localidad de destino del empleado, el permiso comprenderá el tiempo necesario para el desplazamiento al lugar donde se lleven a cabo.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Para asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Se establecen 6 días al año no recuperables, que se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo a elección del trabajador, uniendo tres como máximo. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos, con conocimiento de los representantes de los trabajadores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando por razones de servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concedérsele en el mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

k) 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 empleada 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.

l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado 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.

m) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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 empleado 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. Para familiares en tercer grado de consanguinidad se estudiará el tema por la comisión de seguimiento.

n) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

Artículo 19.—Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Los dispuestos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de 16 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 empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente



cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 16 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 empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá la duración que marque la legislación vigente en cada momento, 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 empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, 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 empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias de género, 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. Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.



e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

OTROS PERMISOS

Artículo 20.—Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) se consideran festivos. Si coincidiesen en sábado o domingo, se incrementará un día más de asuntos propios.

Si alguno de los días festivos coincide con un día no laborable, se incrementará un día de asuntos propios.

Artículo 21.—Los permisos se solicitarán a la Alcaldía-Presidencia, que resolverá en cada caso concreto directamente o bien someterá la petición a decisión de la Junta de Gobierno, en su caso.

EXCEDENCIAS

Artículo 22.—Las excedencias se regirán por la Ley 4/2011, de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 23.—Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un tiempo mínimo de 7 días, y un acumulado no superior a 6 meses de duración cada dos años, y por causas debidamente justificadas, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de su negociado, sección o servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación. En el caso en el que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado.

Podrá solicitar estos permisos el trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo. Como medida del fomento del empleo, estas licencias deberán ser suplidas por nuevas contrataciones.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 24.—Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

—Por necesidad de reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

—Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 70 horas al año. Estas horas tendrán el carácter de estructurales y para su realización se tendrán en cuenta criterios de rotación entre todos los trabajadores.

En el caso de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien, por una de tipo económico, en la cuantía que se determina en este Convenio Colectivo. Se podrán realizar por cada trabajador, el máximo de horas establecidas por la ley.

Cada hora de trabajo que se preste en día laborable se compensará por 1 hora 45 minutos de descanso en días laborables y cuando se preste en sábado, domingo y festivo por 2 horas y 15 minutos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que habrán de sumarse a los periodos de vacaciones.

La cuantía de retribución de las horas extraordinarias realizadas, será la siguiente:

—Horas extraordinarias diurnas: 175 % sobre la hora ordinaria

—Horas extraordinarias nocturnas (partir de las 22:00 horas): 200% sobre la hora ordinaria.

—Horas extraordinarias diurnas sábados, domingos y festivos: 200% sobre la hora ordinaria.

—Horas extraordinarias nocturnas sábados, domingos y festivos: 225 % sobre la hora ordinaria.



CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

RETRIBUCIONES

Artículo 25.—Las retribuciones del personal afectado por este acuerdo, y durante la vigencia del mismo, serán las que figuran en las tablas anexas.

SUELDO BASE

Artículo 26.—Su cuantía será igual a la que figura en las tablas anexas.

COMPLEMENTO DE DESTINO

Artículo 27.—El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe de acuerdo con las cuantías fijadas en las tablas anexas.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Artículo 28.—La motivación de la percepción del complemento específico está basada en la valoración de las características de los puestos de trabajo.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 29.—Las pagas extraordinarias serán dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad completa de salario base y complementos.

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO

Artículo 30.—La Corporación abonará las indemnizaciones por razones de servicio con anterioridad a su realización, siempre que se pueda prever el gasto; de no ser posible, se abonarán al mes siguiente, en las cuantías que a continuación se especifican:

- Transporte público, se abonará el importe del billete.
- Utilización vehículo particular, se abonará a 0,19 euros por cada kilómetro de desplazamiento.
- Dietas en alojamiento: Se acordará con el Ayuntamiento.
- Dietas de manutención: Se otorgarán al empleado en los casos que no lo cubran otros terceros, a razón de:

- Completa: 37,40 euros.
- Media dieta: 18,70 euros.

Los empleados que realicen su trabajo, de forma habitual, en jornada partida, recibirán un complemento mensual de 50,00 euros hasta la aprobación de la RPT.

COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 31.—Complemento de antigüedad: Es la retribución fija, mensual e igual para cada uno de los subgrupos o grupos de clasificación profesional. En el supuesto que éste no tenga subgrupo, que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento, será igual para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

El personal laboral temporal tendrá derecho a la percepción de este complemento en las mismas condiciones que el personal laboral indefinido.

Durante el año 2017, el valor del trienio será de 24,225 euros. Para años sucesivos, estas cantidades se incrementarán conforme los Presupuestos Generales del Estado. Todos los trabajadores que tengan condiciones diferentes en los trienios, serán respetadas.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES

SUPUESTOS DE PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

PRESTACIONES VARIAS

Artículo 32.—En caso de enfermedad y/o accidente de los trabajadores del Ayuntamiento:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

—Durante los tres primeros días, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

—Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, 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 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. En aplicación de lo establecido en el punto 5 del citado artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, los supuestos en los que con carácter excepcional y debidamente justificados el complemento alcance



el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento el empleado municipal, desde el primer día y hasta la finalización de la situación o de los periodos de descanso de que se trate, se acordarán en Comisión de Seguimiento a celebrar en el plazo máximo de un mes partir de la entrada en vigor de este convenio, y, en todo caso:

–La situación de I.T. derivada de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de una persona menos de 12 meses, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por, parto, paternidad o adopción o acogimiento previstos en los artículos 102 a 104 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, con independencia de cuál sea su régimen público de Seguridad Social.

–La situación de I.T. por enfermedad común con hospitalización. Junto con el parte de naja se presentará justificante de hospitalización emitido por el centro. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización. En este caso, se regularizará el abono del complemento para que la persona empleada perciba el complemento del 100% desde el primer día de la baja.

–La situación de I.T. por enfermedad común con intervención quirúrgica. En este caso, 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, sin que sea necesario que se detalle la actuación médica practicada. A estos efectos, se considera intervención quirúrgica, además de las actuaciones médicas quirúrgicas, las intervenciones médicas invasivas, como colonoscopias, gastroscopias o 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 realizará el abono del complemento para que la persona empleada perciba el complemento del 100% desde el primer día de la baja.

–La situación de I.T. por contingencias comunes derivada de una enfermedad grave de las previstas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. Para su justificación será necesaria autorización expresa del empleado municipal que permita dar a conocer al Servicio de Personal la enfermedad grave de que se trate, a los únicos efectos de reconocerle la percepción al complemento de I.T.

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 cuatro días de ausencia o lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en 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 obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Si un empleado tiene que ausentarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral por enfermedad común, la ausencia de ese día se considerará justificada si presenta justificante de haber acudido tal día a consulta médica.

Las ausencias del puesto de trabajo motivadas por enfermedad, alegadas por el empleado público que no estén justificadas por el correspondiente parte médico de I.T., darán lugar a la correspondiente deducción de haberes, como falta de asistencia al trabajo.

Queda excluido de este acuerdo el personal que formalice contratos de duración determinada financiados por otras administraciones Públicas en el marco de Planes Sociales de Empleo, que se registrarán por lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 33.–La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal que por edad u otra razón tenga disminuida su capacidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siendo el puesto de trabajo a ser posible, dentro del mismo servicio a que esté adscrito.

AYUDAS POR NATALIDAD

Artículo 34.–El trabajador percibirá la cantidad de 300,00 euros, de una sola vez, en concepto de ayuda por natalidad. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

AYUDAS POR HIJOS DISMINUIDOS

Artículo 35.–La subvención para padres con hijos disminuidos físicos, psíquicos o autistas, queda fijada en 72,12 euros mensuales.

Las solicitudes serán informadas por el trabajador social y la minusvalía deberá ser igual o superior al 33%.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales sólo se devengará una ayuda por este concepto.



ASISTENCIA LETRADA

Artículo 36.—El Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiese derivarse de las actividades de sus trabajadores, salvo en los casos de manifiesta negligencia del trabajador.

FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 37.—A la entrada en vigor del presente acuerdo, y en un plazo máximo de 15 días, se constituirá la Comisión de Acción Social, que estará compuesta por tantos miembros de la Corporación como miembros de las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa General Negociadora Única de este Ayuntamiento.

Corresponde a la Comisión de acción social la regulación y determinación de los criterios para la concesión de las ayudas, con cargo a dicho fondo. Del que serán beneficiarios los trabajadores que lleven, al menos, un año ininterrumpido de antigüedad en el Ayuntamiento.

Se establece un fondo de acción social por un importe de 3.000,00 euros, para la atención de prótesis oculares, auditivas, dentarias, ortopédicas, quirúrgicas, vehículos de minusválidos, prácticas culturales, u otro tipo de ayudas sociales.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 38.—En cuanto al derecho de reunión, garantías y derechos sindicales se estará a lo expresamente regulado en la legislación vigente y en lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 39.—Se adecuará local en el Ayuntamiento para su utilización por los delegados de personal, dotándole de medios técnicos y materiales.

Los representantes del personal laboral tendrán un crédito horario retribuido según lo expuesto en la legislación vigente.

La utilización de dicho crédito tendrá carácter preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previa y expresamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse, a su superior jerárquico.

Las horas mensuales acumuladas podrán ser acumuladas por los miembros de la misma candidatura.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

Artículo 40.—En materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se aplicará lo establecido a lo expresamente regulado en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 41.—El sistema de acceso, promoción interna, formación y oferta de empleo, será conforme a lo dispuesto en el RD Ley 5/2015 y la Ley 4/2011 del 10 de Marzo de empleo público de Castilla-La Mancha.

CAPÍTULO IX. COMPENSACIÓN POR RENDIMIENTOS Y AÑOS DE SERVICIO

Artículo 42.—Se establecen, a partir de la aprobación del presente convenio colectivo, las siguientes compensaciones en razón de rendimientos y años de servicio de los trabajadores:

a) Se establece una compensación especial de antigüedad a los 25 años de servicio consistente en el disfrute por una sola vez de 5 días adicionales de vacaciones. Se solicitará con un mes de antelación y su concesión solo podrá denegarse por necesidades del servicio.

b) En la fecha de cada trienio cumplido a partir del décimo (este incluido), el trabajador municipal recibirá una compensación equivalente a una mensualidad (retribuciones básicas y complementarias).

c) El personal que haya cumplido, al menos, cinco trienios de servicios prestados en el Ayuntamiento, y no supere los diez trienios, recibirá dos mensualidades (retribución básica y complementos) en el momento de la jubilación.

d) El personal que se jubile con más de diez trienios de servicios prestados en el Ayuntamiento, y menos de once trienios de servicio, percibirá una mensualidad. (retribución básica y complementos)

CAPÍTULO X. JUBILACIÓN

Artículo 43.—La jubilación ordinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 44.—Los trabajadores que cumplan los requisitos de la jubilación parcial, podrán acogerse a la misma sin que el Ayuntamiento pueda denegárselo.

CAPÍTULO XI. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 45.—El cuadro de faltas y sanciones, así como las causas de despido disciplinario del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será el establecido en lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2015 y Ley 4/2011, del empleado público de CLM.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Los conceptos retributivos se revisarán y revalorizarán anualmente en función del incremento que marque la Ley en los Presupuestos Generales del Estado.

Segunda. En el supuesto de subrogación de trabajadores/as a empresas concesionarias de servicios municipales, dichos trabajadores/as permanecerán ligados al convenio colectivo del Ayuntamiento, independientemente de las condiciones de la concesión municipal, y siempre que el trabajador subrogado no comunique por escrito su renuncia a la aplicación del convenio colectivo.

Así mismo en el supuesto de renuncia de la empresa concesionaria, o de la revocación de la concesión por parte del Ayuntamiento, los trabajadores afectados volverán a los servicios municipales que estuvieran adscritos antes de la subrogación con todos sus derechos laborales retribuidos.

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

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

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

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

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

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

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

Cuarta. El Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza se compromete a elaborar una RPT de todo el personal del Ayuntamiento durante la vigencia del presente convenio, así como la asimilación de los resultados de ésta por el convenio.

No obstante y dada la actual situación de falta de regulación que será de aplicación las tablas salariales reguladas en el anexo I, de aplicación provisional hasta la aprobación definitiva de la RPT mencionada.

Quinta. Asimilación de cualquier mejora que en el futuro se apruebe adoptar para los empleados públicos de la Administración General del Estado o de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza.

Sexta. Al personal que precise de uniforme para la realización de trabajo, se le dotará de las prendas necesarias tanto para la época de invierno como para la temporada estival. Se adjunta relación de las prendas necesarias como anexo II.

ANEXO I

PUESTO	SALARIO 2018	ANTIG. 2018	C NIVEL 2018	C PUESTO 2018	OTROS 2018	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
Encargado servicios	992,09	196,73	162,99	673,66		2.025,47	28.356,62
Coordinadora CAI	921,20	249,00	148,82	150,63		1.469,64	20.575,03
Profesora CAI	921,20	172,15	148,82	104,57		1.346,74	18.854,32
Auxiliar CAI	779,49	172,15	120,48	86,86		1.158,99	16.225,80
Aux. administrativo	885,78	270,50	141,72	390,61		1.688,59	23.640,31
Bibliotecaria	885,78	290,98	141,72	101,02		1.419,50	19.872,93
Ordenanza		221,32	141,72	101,02		1.349,84	18.897,70
Of. 1ª maquinista	885,78	22,63	141,72	242,73		1.292,85	18.099,97
Of. 1ª conductor polivalente	885,78	215,18	141,72	304,88		1.547,56	21.665,78
Of. 1ª jardinero	885,78	245,93	141,72	101,02		1.374,45	19.242,30
Of. 1ª albañilería	885,77	49,19	141,72	101,03	204,32	1.382,03	19.348,36
of. 1ª electricista	885,78	221,32	141,72	101,03	109,35	1.459,19	20.428,70
Of. 1ª albañilería	885,78	122,95	141,72	101,03	204,32	1.455,79	20.381,05
Cementerio	779,49	49,19	120,48	86,86	204,32	1.240,34	17.364,75
Ordenanzas	779,49	0,00	120,48	86,86		986,83	13.815,67
Ordenanza	779,49	221,32	120,48	192,75	128,14	1.442,19	17.306,25
Limpieza colegio	779,49	0,00	120,48	86,86		986,83	13.815,67
Limpieza colegio/6 horas	584,61	196,73	90,35	81,64		953,33	13.346,57
Limpieza Ayuntam./6 horas	740,51	236,07	114,44	99,02		1.190,05	16.660,66



Limpieza Col.-Pabell	779,49	147,55	120,48	86,86		1.134,38	15.881,33
Limpieza Pabellón Col	779,49	98,36	120,48	86,86		1.085,19	15.192,70
Limpieza CAI - C.Agr./ 6	584,61	177,07	90,35	81,64		933,67	13.071,36
Informador Juvenil	745,51	108,99	527,89	392,92		1.775,31	24.854,40
Bióloga	1.720,29	122,96	0,00	44,34		1.887,58	26.426,14
Archivero	969,43	122,95	408,69	44,34		1.545,41	21.635,75
Monitora Inglés	1.689,50	98,35	0,00	0,00	70,23	1.858,08	26.013,15
Trabajador Social	1.616,16	49,59	38,70	0,00		1.704,45	23.862,36
TOTALES	24.913,52	4.079,17	3.849,84	3.931,06	920,70	37.694,29	524.835,63

PUESTO	SALARIO 2018	ANTIGÜEDAD 2018	COMPLEM. NIVEL	C. PUESTO 2018	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
SERVICIOS SOC.						
Educador Social	1.616,16	98,36	38,70	0,00	1.753,23	24.545,15
DEPORTES						
Coordinador	1.410,59	0,00	0,00	0,00	1.410,59	19.748,25
Monitor Deportivo.	1.118,23	0,00	0,00	0,00	1.118,23	15.655,27
ALCALDE						
Alcalde	1.025,15	0,00	0,00	0,00	1.025,15	14.352,10
PROYEC. CINE						
Proyeccionista	1.116,00	0,00	0,00	0,00	1.116,00	15.623,96
MANTENIMIENTO						
Portero Polid	820,51	49,19	126,82	91,44	1.087,95	15.231,35
Portero Polid	779,49	49,19	120,48	86,86	1.036,02	14.504,25
Ordenanza	779,49	49,19	120,48	86,86	1.036,02	14.504,24
Ordenanza	519,66	24,71	80,72	58,20	683,28	9.565,96
Limpieza C.CUL	740,51	85,26	114,44	99,02	1.039,24	14.549,33
Jardinero suplente	885,78	0,00	141,71	101,02	1.128,52	15.799,25
Alcalde	1.522,50	0,00	0,00	0,00	1.522,50	21.315,00
	12.334,08	355,89	743,35	523,40	13.956,72	195.394,11

ANEXOII ACUERDO SUSCRITO EN MATERIA DE VESTUARIO Y CALZADO

Puesto de trabajo	Núm	Prenda	Duración
Personal Oficios	1	Parka	4 años
	2	Uniformes	1 año
	4	Camisas (2m/l-2m/c)	2 años
	1	Calzado seg.	2 años
	1	Calzado verano	1 año

A todo el personal que deba utilizar uniforme se le facilitará tres pares de calcetines al año y jersey o rebeca. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá proponer a la Mesa General Negociadora Única la incorporación a este anexo de otros colectivos que, por las características de las funciones que desempeñan, precisen la utilización de vestuario y calzado específico.

Si alguna de las prendas sufriera grave deterioro será sustituida, previa su entrega al responsable del servicio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulan materias o cuestiones incluidas en el presente acuerdo y que se opongan al mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Del presente acuerdo se dará traslado a todos los centros de trabajo, portavoces de cada grupo municipal, jefes de departamento y sección, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

N.º I.-820